

Аналітичний центр «Нова Економіка»

**ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДЛЯ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ**

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ
ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ
В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

20-21 лютого 2015 року

Київ
2015

УДК 339.9(063)

ББК 65.5я43

С 69

Соціально-економічні та правові основи сучасної держави в контексті глобалізації: збірник тез наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції для студентів, аспірантів та молодих учених (м. Київ, 20-21 лютого 2015 р.). – К.: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2015. – 140 с.

УДК 339.9(063)

ББК 65.5я43

Організатори конференції не завжди поділяють думку учасників. У збірнику максимально точно відображається орфографія та пунктуація, запропонована учасниками.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

Сидорук Т.С. ЗАСТОСУВАННЯ DSGE МОДЕЛІ ДЛЯ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ США	108
---	-----

СЕКЦІЯ 11. СТАТИСТИКА

Шевченко Н.С., Смирнова В.Д. СТАТИСТИЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ІННОВАЦІЙ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	112
---	-----

СЕКЦІЯ 12. МАРКЕТИНГ

Козин Л.В. ФОРМУВАННЯ ВІДПОВІДАЛЬНИХ ЛОГІСТИЧНИХ ЛАНЦЮГІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОГО МАРКЕТИНГУ ПІДПРИСМСТВА-ВИРОБНИКА	115
--	-----

Мирошниченко Н.В., Діліченко Н.Г. СУТНІСТЬ І РОЛЬ МАРКЕТИНГУ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ	117
---	-----

Пенчук С.М. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНУ З УРАХУВАННЯМ МАРКЕТИНГОВИХ ІНСТРУМЕНТІВ	119
--	-----

СЕКЦІЯ 13. СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Дарміць Р.З., Бей У.Р. ПРОФЕСІЙНЕ ЗРОСТАННЯ БУХГАЛТЕРА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИСМСТВА	122
--	-----

Кузнецов А.М. РОЛЬ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ У РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЙОГО РОЗВИТКУ	124
--	-----

Харчук В.Ю., Кушнірук М.В. СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕЙДЕРСТВА	128
---	-----

Маловичко С.В. ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ	130
---	-----

Соловійов А.І. ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ГЕОІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ І ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ АГРАРНИМИ ПІДПРИСМСТВАМИ	132
---	-----

СЕКЦІЯ 14. ЛОГІСТИКА ТА ТРАНСПОРТ

Маловичко А.С. ТРАНСПОРТНА СИСТЕМА УКРАЇНИ: СОСТОЯНИЕ И СРАВНЕНИЯ	135
---	-----

з аудиторями, податковими органами та банками, підготовка звітності та вирішення поточних завдань.

Другий напрям передбачає заснування бухгалтером спільно із іншою особою власної фірми; при цьому головний бухгалтер одночасно буде співвласником новоствореної структури. За необхідності, в подальшому розвитку підприємства, додатково можуть залучатися до роботи й інші бухгалтери. В цьому випадку власник фірми буде керувати:

- бухгалтерами фірми як головний бухгалтер;
- працівниками фірми як її керівник/засновник.

Як бачимо, обидва шляхи пов'язані із просуванням бухгалтера у сфері бухгалтерії. Відмінним є третій напрям, який передбачає вихід професійного зростання за межі спеціальності бухгалтера. Представники цієї професії, постійно підвищуючи власну кваліфікацію, згодом можуть реалізувати професійні амбіції і розширити компетентність, практичні знання та навички у таких сферах як: аудит, консалтинг, фінансовий аналіз, бюджетування, казначейство та податковий менеджмент.

Таким чином, професійне кар'єрне зростання бухгалтера може реалізовуватись порізному: як виконання управлінських функцій головного бухгалтера або ж функцій одного з керівників/власників підприємства, так і розширення/зміщення фокусу діяльності – в іншу, догичну до бухгалтерської сфери. Наполегливість, поглиблення теоретичних знань, набуття практичних навичок, прагнення до самовдосконалення і усвідомлене бажання – ось основні риси характеру, що забезпечать успіх та самореалізацію бухгалтера як професіонала та особистості.

Література:

1. Менеджмент: графічна і таблична візуалізація: навч. посіб. / Кузьмін О.Є., Мельник О.Г., Процик І.С., Романишин С.Б., Дармиць Р.З. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. – 196 с.
2. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998. – 244 с.
3. Овсяннікова В.В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://webeache.googleusercontent.com/search?q=cache:YbWajeYRysJ:irbis-nbuv.gov.ua/cgi>
4. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента / Н. Лукашевич // Персонал. – 1998. – № 1. – С. 46–53.
5. Занковський А.Н. Организационная психология: учебн. пособие для вузов / А.Н. Занковский. – М.: Флинта: МСПИ, 2000. – 648 с.

Кузнецов А.М.

старший викладач кафедри менеджменту
та зовнішньоекономічної діяльності

*Одеський національний економічний університет
м. Одеса, Україна*

РОЛЬ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ У РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ЙОГО РОЗВИТКУ

Сучасний етап розвитку банківської діяльності характеризується постійним зростанням конкурентної боротьби на внутрішніх та зовнішніх ринках, глобалізацією господарських відносин, докорінними змінами в інформаційних технологіях, засобах просування продукції на ринку, методах впливу на споживачів банківських продуктів, зростаючою їх інформованістю та підвищенням вимог до банківського обслуговування. Отже, банкам для здобуття та збереження конкурентних переваг потрібно постійно

аналізувати ринки, конкурентів, товари, споживачів; удосконалити банківські продукти й бізнес-процеси їх надання; формувати необхідні компетенції банківського персоналу для завчасного застосування нестандартних рішень для просування послуг на ринку, тобто здійснювати стратегічне управління своєю діяльністю.

В Україні сучасна діяльність банків, крім зазначених вище проблем, обумовлена нестабільним ринковим середовищем, кризовими явищами в економіці, валютною кризою, великими обсягами проблемної кредитної заборгованості та відсутністю можливостей свосчасно виконувати фінансові зобов'язання перед вкладниками та інвесторами, що призведе до збитків.

Банки змушені здійснювати постійний пошук методів зменшення обсягів витрат, одним з яких є зменшення філіальної мережі та скорочення кількості персоналу. У той же час виникає необхідність підвищення ефективності результатів діяльності банківських працівників, тому для вирішення зазначених проблем необхідно вдосконалити процеси управління персоналом банку та визначити місце трудової мотивації в системі стратегічного управління банком.

Основа пропонованого підходу до визначення ролі трудової мотивації у системі стратегічного управління банком полягає в тому, що, так як сучасний банк розглядають як «відкриту» систему, головні передумови його діяльності – не всередині, а зовні цієї системи. Тому продуктивність діяльності банку пов'язують із тим, наскільки вдало він може пристосуватися до свого зовнішнього середовища, а головним інструментом для вирішення такого складного завдання є ефективна діяльність його персоналу.

Проблему цю можливо розв'язувати тільки шляхом формування відповідних методів та інструментів трудової мотивації працівників банку, використання яких створюють умови для виконання завдань стратегічного управління розвитком банку.

На нашу думку, для ефективного використання кадрового потенціалу банку необхідно мати чітко сформульовану стратегію його розвитку.

При формуванні стратегії розвитку банку необхідно враховувати особливості зміни зовнішнього та внутрішнього середовищ та кон'юнктури ринку в довгостроковій перспективі. Цей процес відзначається надзвичайною динамічністю, оскільки перебуває під впливом різноманітних чинників, у тому числі непередбачених і випадкових.

Як свідчать результати численних досліджень та світовий досвід банківництва, сталий розвиток банку на 90% – це результат правильно обраної стратегії, і тільки на 10% він зобов'язаний тактичним перевагам на ринку банківських послуг.

Наявність стратегії й стратегічних цілей для ключових напрямів діяльності банків – це основа управління, що призведе до ефективної та прибуткової діяльності банку в цілому. Без таких цілей менеджери банків не мають раціональних засад щодо прийняття ефективних управлінських рішень і, як правило, мають різні уяви про напрямок розвитку із власниками банків.

Необхідно зазначити, що стратегія управління персоналом є складовою загальної стратегії розвитку банку (рис. 1).

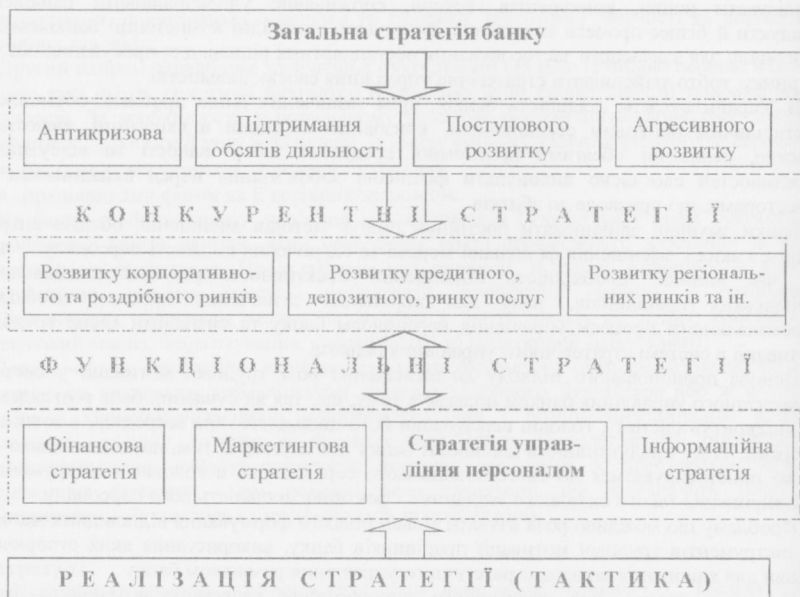


Рис. 1. Стратегія управління персоналом в системі стратегічного управління банком

Узагальнення думок учених-економістів з приводу стратегічного управління дозволяє дійти висновку, що загальна (корпоративна) стратегія банку визначає програму дій щодо його подальшого розвитку з метою здобуття й утримання довгострокових конкурентних переваг, максимізації акціонерної вартості та виконання соціальних завдань діяльності: забезпечення добробуту та комфортної діяльності персоналу, забезпечення населення банківськими послугами і сприяння розвитку економіки країни.

Конкурентна стратегія (бізнес-стратегія) деталізує загальну стратегію та являє собою набір методик та ініціатив, що спрямовані на залучення та задоволення потреб клієнтів, протистояння конкурентам та закріплення ринкових позицій. Поняття корпоративна (загальна) стратегія» ширше, оскільки включає дії та плани керівництва щодо вирішення усього спектра завдань діяльності підприємства чи банку [1, с. 164-165]. Крім того, корпоративна стратегія відрізнятиметься від конкурентної у випадку диверсифікації діяльності банківської установи за окремими, клієнтськими продуктовими та регіональними ринками.

Функціональні стратегії – фінансова, управління персоналом, інформаційна та маркетингова – визначають напрями діяльності банківської установи залежно від окремих аспектів банківської діяльності. Фінансова стратегія спрямована на досягнення певного рівня прибутковості банківського бізнесу, що на практиці втілюється в плануванні розміру прибутковості активів, капіталу та основного показника, що є важливим для акціонерів (власників) банку – підвищення ринкової вартості банку, тобто його акціонерного капіталу. Інформаційна стратегія націлена на створення оптимальної архітектури збереження бази даних Стратегія управління персоналом може бути спрямована на досягнення певного рівня такого показника як співвідношення фінансового результату банку та кількості співробітників.

Розробка та впровадження стратегії розвитку персоналу створює умови для більш ефективного використання ресурсів банку відповідно до його стратегічних пріоритетів і максимального захисту від невірних управлінських рішень у процесі розвитку та перетворень у банку.

Важливо розуміти, що якісно сформована стратегія лише половина успіху, так як її необхідно реалізувати. Реалізувати завдання стратегії можливо тільки за допомогою якісного виконання завдань на кожному робочому місці всіма співробітниками банку. Тому виникає необхідність розробки та впровадження ефективних систем мотивації для всього банківського персоналу. Основною складовою системи мотивації працівників щодо оцінки досягнення стратегічних цілей є показники, які називаються КРІ (ключові показники ефективності) та визначають ступінь виконання цілей, як правило, у відсотках або коефіцієнтах, і цим вони відрізняються від інших розрахунково-вартісних показників.

Оптимальну кількість завдань і КРІ для кожного співробітника банку визначають роль даної людини та його значення для банку [2, с. 105]. Для співробітників, що управляють бізнес-процесами, використовуються менше показників, тоді як для керівників, що відповідальні за вибір та реалізацію стратегічного напрямку, використовують більшу кількість КРІ (від 7 і більше).

Для об'єднання стратегії та оперативного менеджменту необхідно враховувати можливість мотивації персоналу банків як методу реалізації стратегічних завдань розвитку банку (рис. 2).



Рис. 2. Схема реалізації стратегії банку на засадах КРІ

Отже, система мотивації персоналу, що орієнтована на досягнення цілей на базі КРІ є матеріальним стимулом, побудованим на стратегічних цілях розвитку банку. На відміну від фіксованої заробітної плати (окладу) змінна частина на базі КРІ стимулює як більш якісне виконання поточних завдань, тобто функціональних обов'язків, так і виконання стратегічних цілей розвитку банку.

Література:

1. Томпсон-мл. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е издание / Томпсон-мл., А. Артур, А. Стрикленд; пер с англ. – Издательский дом «Вильямс», 2006. – 928 с.
2. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов // М.: Эксмо. – 2010. – 209 с.

Наукове видання

ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ РОБІТ
УЧАСНИКІВ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДЛЯ СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ ТА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ
ОСНОВИ СУЧАСНОЇ ДЕРЖАВИ
В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

м. Київ, 20-21 лютого 2015 року

Видавник – Аналітичний центр «Нова Економіка»

Адреса кореспонденції: 01103, м. Київ, а/с 40

Електронна пошта: info@nef.kiev.ua

сайт: www.nef.kiev.ua Т: +38 066 999 20 81

Підписано до друку 25.02.2015 р. Здано до друку 25.02.2015 р.

Формат 60x84/16. Папір офсетний. Цифровий друк.

Ум.-друк. арк. 8,14.

Тираж 100 прим. Зам № 1502-01.