

- №7. – С.33-39.

2. Європейська Хартія місцевого самоврядування: муніципальні фінанси в країнах-членах Ради Європи. — К.: АМУ, 2000. — 64 с.

### **Руслан СТЕЧИШИН**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Дудкіна О. П.)

### **ПРОБЛЕМАТИКА МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДРЯДНОЇ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Високий рівень організації робіт у всіх службах матеріально-технічного забезпечення є важливою передумовою підвищення ефективності і якості здійснення всього будівельного процесу. Відтак, дослідження питань такого роду питань є доречними та актуальними.

Матеріально-технологічну підсистему організації доцільно поділити на матеріально-технічну, інформаційно-комунікативну та організаційно-управлінську підсистеми. Складовими матеріально-технічної підсистеми вважаємо: основні фонди ; малоцінні швидкозношувані предмети; водо-, тепло- та енергозабезпечення; обладнання для здійснення технологічних процесів. Матеріальний потік у будівництві, починаючись за її межами, завершується моментом використання матеріальних ресурсів у процесі створення (оновлення, ремонту) основних фондів. Інформаційно-комунікативна підсистема повинна включати комунікаційні мережі; інформаційні технології (технології обробки, передачі та зберігання інформації, програмне забезпечення). Управлінська інформація та комунікації, що виникають під час її надходження, обробки та зберігання є основою даної системи. Організаційно-управлінська підсистема, використовуючи певні управлінські важелі, справляє безпосередній вплив на матеріально-технічну та інформаційно-комунікативну підсистеми. Така складова матеріально-технологічної підсистеми включає: організаційне, комунікативне та нормативно-правове забезпечення процесу управління матеріально-технічною та інформаційно-комунікативною підсистемами організації.

Однією з головних функцій матеріально-технічного постачання є своєчасність і комплекtnість забезпечення виробництва всіма необхідними йому засобами. Не менш важливою функцією є постачання

матеріалів потрібної якості, оскільки від цього залежить якість готової продукції, її ціна та конкурентоспроможність.

Вважаємо, що поліпшення постачання будівельних організацій повинно бути здійснене за такими основними напрямками [2]:

- по-перше, шляхом удосконалення роботи організацій матеріально-технічного постачання, розвитку і зміцнення господарського розрахунку;
- по-друге, шляхом зміцнення технічної бази постачання (складського господарства та його технічної оснащеності);
- по-третє, шляхом розширення і зміцнення зв'язків постачальницько-збутових організацій з підприємствами – постачальниками продукції різних форм власності (заводами, концернами, акціонерними товариствами, кооперативами і т.п.). Неминучий вихід будівельних організацій на товарні та інвестиційні біржі.

Важливою складовою пошуку ефективних рішень у галузі матеріально-технічного забезпечення є прийняття раціональних логістичних рішень.

Варто зазначити, що логістична діяльність базується на трьох основах: техніка як сукупність усіх технічних засобів та обладнання, що супроводжують матеріальні ресурси; інформація як сукупність усієї статичної та динамічної інформації про рух матеріальних та нематеріальних потоків у системах; економіка підприємства [1].

Принципи логістичного підходу вимагають об'єднання і взаємозв'язку матеріально-технічного забезпечення, виробництва, транспорту, збуту і передачі інформації про пересування товарно-матеріальних цінностей у єдину систему, що повинно підвищити ефективність роботи у кожній із цих сфер і міжгалузеву ефективність.

Аналізуючи управління системою МТЗ будівельних організацій, вважаємо, що підвищення ефективності роботи цієї системи забезпечить виключення дублювання операцій та непродуктивних витрат часу і ресурсів. Адже через впровадження організаційних змін, необхідних для реалізації наскрізного управління матеріальними потоками на підставі концепції зниження загальних витрат є можливість досягнення бажаного результату [1].

Отже, слід вдатись до логістичного підходу в управлінні МТЗ з метою налагодження тісних відносин між постачальниками та споживачами, розвитку сильних корпоративних зв'язків, орієнтуючись на стратегічні потреби як самого підприємства так і його ділових партнерів. Саме тому система МТЗ потребує інтегрованого логістичного управління, яке полягає не лише в пристосуванні будівельної організації до вимог

сучасного ринку, а й до швидкого виконання замовлень споживачів і точного дотримання строків постачання. У цьому і вбачаємо суть та необхідність застосування логістичного підходу.

Завдяки запропонованим підходам до управління МТЗ можна підвищити якість матеріально-технічного постачання, прозорість процесів ресурсного забезпечення, скоротити тривалість логістичного циклу; підвищити ступінь задоволення споживачів; скоротити сукупні витрати на управління системою матеріально-технічного забезпечення. Практична реалізація окреслених завдань у сукупності сприятиме підвищенню ефективності управління логістичною системою матеріально-технічного забезпечення підприємства.

#### *Література:*

1. Бортнік С. М. Удосконалення управління матеріально-технічним забезпеченням підприємства на засадах сорсингу та логістики [Електронний ресурс] / С. М. Бортнік. – Режим доступу: <http://esnuir.eenu.edu.ua/bitstream/123456789/4604/3/bortnik.pdf>.

2. Кравчуновська Т.С. Організація матеріально-технічного постачання на підприємствах будівельного комплексу [Електронний ресурс] / Т. С. Крачуновська. – Режим доступу: [www.irbis-nbuv.gov.ua](http://www.irbis-nbuv.gov.ua)

#### **Олег СУС**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Августин Р.Р.)

### **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ**

У ринкових умовах господарювання успішність і конкурентоздатність банку багато в чому залежать від ефективності управління людськими ресурсами. Тому в управлінському інструментарії всіх керівних органів банківських установ в обов'язковому порядку велика роль повинна відводитись проведенню активної і продуманої кадрової політики. У цьому контексті очевидною стає актуальність дослідження сучасного стану кадрової політики банківських установ, включаючи окремі проблемні питання та актуальні напрями її дальшого розвитку.

Особливостям кадрової політики сучасної банківської установи на нинішній день присвячено багато наукових досліджень, серед яких на

особливу увагу заслуговують праці Л. К. Семів, Р. А. Семіва, Т. Н. Лобанової, О. В. Дубовик, Т. В. Мазило та ін. Незважаючи на те, що більшість проблемних аспектів, у рамках окресленої тематики, вивчені досить ґрунтовно і різнобічно, усе ж, на нашу думку, деякі з них висвітлено недостатньо.

У посткризовий період для банківських установ України важливим завданням кадрових служб є створення ефективної системи мотивації. Тому на сьогодні основу концепції управління персоналом становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед банківською установою.

Сучасні банки, як правило, формують свій колектив як із досвідчених працівників, що мають спеціальну освіту, так і з випускників та студентів вищих навчальних закладів. Це пов'язано з прагненням банків скоротити витрати за рахунок перебудови внутрішніх процесів у бік деталізації, наслідком чого є скорочення посад, які потребують високої кваліфікації, і розширення посад, які досвіду роботи не потребують. Відповідно, виникає висока диференціація доходів банківських працівників.

Із самого початку діяльності банку важливим елементом його стійкості є створення умов для формування команди з єдиною корпоративною культурою [1]. Для цього банківській установі необхідно сформуванню ефективну кадрову політику, для чого слід урахувати певні чинники, такі як розмір банку, репутація на ринку банківських послуг, структура клієнтської бази (які категорії економічних суб'єктів користуються послугами саме цього банку) тощо.

Інтенсифікація праці банківських працівників, масове освоєння нових продуктів і технологій, розширення повноважень і відповідальності фахівців і керівників середньої ланки веде до кардинальної зміни вимог до сучасного банківського персоналу. На нинішній день практика показує, що рішення клієнта про вибір того чи іншого банку у своїй економічній діяльності значною мірою залежить від того, з якими працівниками йому доведеться вести справи. При цьому вимоги ставляться не лише до професійних навичок працівників, а й до їхніх особистісних якостей (охайність зовнішнього вигляду, загальна ерудиція, ввічливість тощо).

Отже, сьогодні в банку повинні працювати люди, що володіють не тільки глибокими фінансовими знаннями, а й комунікативними та комерційними здібностями, здатними вміло презентувати банківські продукти, позитивно спілкуватися з клієнтами, а головне - здатними та