

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

готовими постійно розвиватися і поширювати свою компетенцію. Усе це є вимогами постановки нових цілей і пріоритетів системи управління персоналом.

Слід звернути увагу на те, що при формуванні ефективної системи добору кадрів, перш за все, потрібне чітке формулювання вимог до кандидатів на вакантні посади. Причому, крім традиційних характеристик (надійність, розважливність, професіоналізм), сучасний банківський менеджер повинен мати і такі властивості, як внутрішня самодисципліна, психологічна стабільність і вміння працювати в умовах стресу, комунікативні навички. По-друге, важливо привернути увагу на найбільш перспективних випускників спеціалізованих навчальних закладів. По-третє, треба поліпшити внутрішній підбір кадрів, завдяки якому розв'язуються зразу декілька проблем: підвищення мотивації, розвиток кар'єри і створення стабільного колективу. При створенні гнучкої системи мотивації персоналу головний акцент треба зробити на індивідуальний підхід та оптимальне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів мотивації працівників до підвищення продуктивності і якості праці, розвитку ініціативи, пошуку нових технологічних рішень. Це, у свою чергу, повинно посилити лояльність персоналу. У розвитку системи перепідготовки і навчання кадрів основна увага повинна приділятися підготовці таких категорій фахівців: персональних менеджерів роботи з корпоративними клієнтами; фахівців, які відповідають за продаж банківських продуктів і послуг; менеджерів і фахівців з маркетингу, банківських технологій; податкових і фінансових консультантів; фахівців роботи з населенням.

#### *Література:*

1. Дубовик О. В. Нові підходи до управління персоналом банківських установ: «знаннєвий» контекст / О. В. Дубовик, Л. К. Семів, Р. А. Семів // Вісник Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ). - 2011. - № 2 (11). - С. 319-324.

2. Мазило Т. В. Основні напрямки активної кадрової політики комерційного банку / Т. В. Мазило, Л. І. Хому-тенко // Сучасні тенденції в розвитку банківської системи : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. - Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2004. - Т. I. - С. 138-140.

3. Формування кадрової політики комерційного банку [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://bankingi.blogspot.com/2012/02/blog-post\\_27.html](http://bankingi.blogspot.com/2012/02/blog-post_27.html).

**Сергій ТИМЧУК**

слухач магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

### **ВИХІД З ТІНІ – ЗАХИСТ МАЙБУТЬОГО**

Багато працюючих, не задумуючись про своє майбутнє, свідомо погоджуються на пропозицію роботодавців працювати нелегально. За останніми даними кількість людей, зайнятих у неформальному секторі економіки, становила 4,4 млн. або 26,5% від загальної кількості зайнятого населення. Тобто більш як кожен четвертий українець працює в тіні. Найбільше – у сільському, лісовому та рибному господарствах (майже 40%), у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів, на будівництві [1, с. 2].

Нелегально працююча особа на підприємстві, або у приватного підприємця (без офіційного оформлення), за яку не нараховуються та не сплачуються страхові внески позбавлена соціального захисту з боку держави, багатьох соціальних прав, передбачених в Конституції України і Кодексі законів про працю: право на оплачувану відпустку, на допомогу з тимчасової втрати працездатності, на допомогу по безробіттю, на виплати пов'язані з травматизмом на виробництві, на охорону праці, на пенсійне забезпечення.

Стаття 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 року №1058-IV наголошує, що право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають громадяни України, які застраховані відповідно до чинного законодавства та досягли встановленого пенсійного віку чи визнані інвалідами в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж [2, с. 1].

Визначення терміну «соціальний стаж» надається у статті 1 цього ж Закону – це період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок [2, с. 1].

Згідно Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року №2464, мінімальний страховий внесок – сума єдиного внеску, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної