

Віртуальне підприємство можна вважати підприємством (підприємством над підприємствами), що поєднує мету, ресурси, традиції та досвід декількох підприємств при розробці складних інноваційних проєктів, чи при виробництві продукції світового рівня.

Підприємства нового типу є складною динамічною системою, яка має такі характерні ознаки: відкритість; розгалуженість та розподіл структури; гнучкість; автономність; пріоритет горизонтальних зв'язків; ресурсозбереженість та ін.

Важливою перевагою віртуального підприємства над традиційних є те, що для організації нового проєкту потрібний обмежений стартовий капітал, оскільки більшість необхідних ресурсів буде залучатись на контрактній основі та оплачуватись по мірі надання послуг.

Підприємство, що впроваджує нові послуги, використовує інвестиції, персонал, інструменти та методології, які вже реально існують. А це, звичайно, сприяє зниженню капіталовкладень у три рази в порівнянні із тими, що необхідні для цієї мети традиційному підприємству. Ефективність віртуальних форм гарантується низьким рівнем зайнятості та раціональною структурою затрат. Сутність самої мережі дозволяє виключити дублювання компетентної робочої сили та потужностей, а за рахунок цього досягається зниження сукупних затрат на виробництво кінцевої продукції (послуги). Гнучкий характер мережі надає їй резервного потенціалу, оскільки нові організаційні структури можуть створюватися за необхідністю, залучаючи нові додаткові компетенції.

Створення віртуальних підприємств і тим самим розширення мережі електронного бізнесу є інноваційною концепцією. Створення віртуальних підприємств на Україні чи із участю вітчизняних товаровиробників є реальним кроком вперед на шляху побудови ефективної системи корпоративного управління. Важливо те, що такі структури дозволяють підвищити інвестиційний імідж нашої країни та дадуть можливість її подальшої міжнародної інтеграції. Віртуальні підприємства можуть бути створені у вітчизняних умовах та здатні значно вплинути на рівень інвестиційної привабливості України. Від участі українських підприємців у електронному бізнесі можна отримати значний економічний ефект. В першу чергу, вітчизняні підприємства отримають: доступ до світового ринку товарів та послуг; можливість реалізувати свою продукцію чи надати послуги; можливість реалізувати свої знання; можливість залучення нових потенційних споживачів; інші переваги та можливості.

Звичайно, окремі проблеми у створенні сітьових (мережевих) структур можна вважати хворобою росту, яка притаманна будь-якій інноваційній концепції. Соціальні ж наслідки створення сітьових підприємств (віртуалізації) можна уявити вже сьогодні. Можливо, що на зміну класичної моделі індустріального суспільства прийде не інформаційне, а суспільство, що не знає меж.

Дем'янчук М.А.

кандидат економічних наук, старший
викладач кафедри економіки і моделювання
ринкових відносин

Фітяк О.Б.

студентка 4 курсу напряму
підготовки «Фінанси і кредит»

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова,
м. Одеса, Україна*

СТРАТЕГІЧНІ ІНІЦІАТИВИ БАНКІВ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ

У зв'язку з складною економічною ситуацією, яка проявляється в інфляційному тиску, постійних змінах курсу валют, збільшенні безробіття, закритті банківських установ, потенційний працівник готовий найматися в будь-яку структуру, щоб тільки отримати робоче місце. Це призводить до зниження фінансової активності населення,

а як наслідок з'являються значні проблеми в управлінні трудовими ресурсами комерційного банку, його фінансовими та матеріальними потоками зокрема, що є дуже важливим питанням сучасності.

Проблеми менеджменту персоналу банку були порушені у працях І.І. Бажана, А.Т. Головка, В.І. Грушко, А.В.Калини, Л.І. Михайлова, М.В. Посмітної, Я.Ю. Сокольвак та інших. Разом з тим, при дослідженні системи управління персоналом банку необґрунтовано залишаються поза увагою науковців питання стратегічних ініціатив комерційних банків у сфері управління персоналом, що і є метою даного дослідження.

В сучасних умовах докорінно змінюється система взаємовідносин між працедавцями й працівниками в ринковій економіці у всіх сферах народного господарства, у тому числі у банківській системі. Тому постає питання наукового обґрунтування ефективного розвитку персоналу в банках. Розвиток персоналу в сучасних банках обумовлений системою правових, організаційних, економічних, технічних, інформаційних та психологічних вимог. Працівники сучасного банку повинні [4, с.39]: *знати* принципи функціонування банківської системи, принципові основи роботи з кадрами, функціональну структуру апарата управління, основи менеджменту, досвід управління банківськими установами; *уміти* раціоналізувати власну організацію, координувати й контролювати роботу виконавців, працювати у команді, впроваджувати провідний досвід управління банківськими установами, постійно самоудосконалюватися; володіти вагомими особистими цінностями, схильністю й навичками до самостійного вирішення проблем, винахідливістю й прагненням до інноваційних рішень, здібностями до управлінської роботи, умінням навчати, розвивати підлеглих.

Управління розвитком професійної компетенції персоналу в сучасних банках відбувається в декількох напрямках: навчання персоналу та підвищення його кваліфікації; розвиток організаційної культури банку; робота з резервом кадрів для висування на керівні посади. Вихідним пунктом управління професійною компетенцією працівників банку є наявність чіткого опису всіх посад у системі банку, вимоги до яких реалізуються в посадових інструкціях.

Тому метою управління персоналом банку має полягати в формуванні єдиного підходу до кадрової політики, що дозволить створити комплексну систему управління людськими ресурсами, оптимізувати функції управління персоналом та сформувати комплексну систему мотивації (рис. 1).



Рис. 1. Стратегічні ініціативи комерційних банків
Джерело: сформовано авторами на основі даних [2, 3]

Оскільки успішність виконання покладених на працівників завдань визначається психологічною підготовкою банківського персоналу, рівнем колективної мотивації до взаємодії та спільної діяльності, оптимальним стилем управління, можна виділити такі методи ефективного впливу на діяльність банківського персоналу [1, с. 54]:

1. Матеріальні – інструментами яких є заробітна плата, премії, матеріальні пільги, виплати і т. д.

2. Адміністративні – обов'язкове виконання норм, інструкцій, дисциплінарних вимог та рішень вищого керівництва.

3 Соціально-психологічні – система засобів впливу на процеси формування і розвитку трудових колективів та окремих працівників, яка включає в себе соціальні норми, що встановлюють правила поведінки, заходи щодо підтримання соціальної справедливості у колективі, гармонізацію соціальних відносин між працівниками, встановлення сприятливого соціально-психологічного клімату.

Важливим моментом у розвитку системи стратегічного управління персоналом банку є безперервний процес внесення змін у цілі та її розбудову, відповідно до рівня технологічного потенціалу суспільства. Таке своєчасне коригування забезпечить системі високий рівень гнучкості, надасть їй значної ефективності у процесі взаємодії керованої і керуючої підсистем, забезпечить готовність до виконання завдань різного характеру та змісту, що ставить сучасне ринкове середовище під час конкурентної боротьби.

Література: 1. Мостенська Т.Л. Управління кадровим потенціалом сучасного банку / Т.Л. Мостенська, Я.Ю. Соколькова // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури. – 2012. – № 33. – С. 52–59. 2. Посмітна М.В. Проблеми трудової мотивації співробітників банку / М.В. Посмітна // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 2(45) – С. 286–289. 3. Салун М.М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території): [монографія] / М.М. Салун. – Х.: ХНЕУ, 2011. – 236 с. 4. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках: Навч. пос./ – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.

Сергєєва О.С.

кандидат економічних наук,
ст. викладач кафедри банківської справи
*Одеський національний економічний університет,
м. Одеса, Україна*

УПРАВЛІННЯ ГРОШОВИМИ ПОТОКАМИ БАНКІВ НА ОСНОВІ СИСТЕМНО-ПРОЦЕСНОЇ МОДЕЛІ

Грошові потоки банків як об'єкт управління є складними, оскільки є результатом значної кількості операцій з різними кількісними та якісними параметрами, на які, в свою чергу, впливає значна кількість різноспрямованих екзогенних та ендогенних чинників.

За результатами дослідження нами визначено, що системні дослідження, присвячені управлінню грошовими потоками банків, практично відсутні.

Більшість науковців, а тощо В. А. Харченко [2], І. В. Пушкар, Д. Ю. Сидоренко [3], С. О. Кіюта [4], А. В. Гутова [5], А. О. Сінкіна [6], Ж. В. Гарбар та О. А. Кривець [1], В. З. Бугай [7], Л. С. Яструбецька [8], А. М. Поддєрьогін та Я. І. Невмержицький [9] управління грошовими потоками банків розглядають як за процесним так і за системним підходами.

Як свідчить аналіз підходи щодо розуміння сутності поняття «управління грошовими потоками банків», використовуючи системний підхід науковцями