

розміщення реклами привертає увагу потенційних споживачів. Значною мірою це відбувається через професійність оформлення сайтів та можливість отримати додаткову інформацію відразу.

Останнім часом все більше і більше українських банків починають замислюватись над тим, як використовувати переваги Інтернету задля розвитку власного бізнесу.

В Україні перш за все може розвиватись і приносить доходи електронна комерція по моделі B2B і Інтернет – реклама. Модель B2B може автоматизувати зовнішні та внутрішні операції банку, що, звісно, зменшує накладні витрати та час на їх оформлення. Це можуть бути різноманітні операції з мереженими партнерами та інші. Автоматизація цих процесів дозволить скоротити штат, збільшити ефективність роботи з клієнтами та партнерами. Однак, для того, щоб корпоративний сайт дійсно допомагав розвитку бізнесу, інформацію про нього необхідно донести до партнерів та клієнтів, в тому числі й потенційних.

МОСТОВА Оксана

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Круп'як Л.Б.)

РЕГЛАМЕНТУВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЇЇ МІСІЇ

В умовах посилення конкуренції на ринку банківських послуг висока результативність діяльності персоналу банку, його кваліфікація та потенціал стають важливою перевагою у конкурентній боротьбі. Усе це відповідно висуває високі вимоги щодо якості функціонування системи менеджменту персоналу банку, одним із ключових елементів якої є оцінка персоналу. В процесі організації діяльності банку необхідним є реалізація таких цілі: досягнення високого рівня рентабельності, забезпечення достатнього рівня ліквідності та безпеки банку. Завдання організації банківської діяльності полягає в тому, щоб через розподіл праці та створення організаційних структур сприяти реалізації цілей

банку, а також налагодити роботу персоналу організаційних структур відповідно до визначених цілей і координувати її.

Головним завданням системи регламентації – є забезпечення чіткого виконання персоналом завдань і функцій, поставленими і визначеними у відповідність з цілями організації [2. с. 53]. Для забезпечення повного виконання поставлених завдань персоналом в організації повинна бути сформульована і використана система регламентації, в даному випадку докладні і конкретні посадові інструкції, які встановлюють всі цілі і завдання, розстановки та розвитку персоналу.

Неодмінною умовою виконання поставлених завдань є чесна, сумлінна та самовіддана трудова діяльність працівників організації. Для належної праці останніх необхідним є створення не тільки організаційного, а й правового підґрунтя. Саме нормативне забезпечення є вагомою складовою стійкого розвитку та діяльності організації, створення сприятливих умов для розвитку економіки. Трудові відносини персоналу регламентуються Законами України "Про банки і банківську діяльність", "Про Національний банк України", "Про державну службу", іншими внутрішніми нормативно-правовими актами.

Внутрішні документи банку щодо управління персоналом, зокрема, мають містити:

- порядок прийняття на роботу, переведення/переміщення, суміщення посад, призначення тимчасово виконуючих обов'язки працівників, оформлення відраджень, звільнення працівників;
- порядок оплати праці, заохочення та застосування дисциплінарного стягнення до працівників;
- порядок оцінки якості виконання працівниками покладених на них обов'язків;
- порядок навчання персоналу, підвищення кваліфікації працівників;
- порядок просування по службі, формування кадрового резерву;
- порядок надання відпусток;
- правила корпоративної етики, культури, комунікації, ділової репутації працівників, вимоги до поведінки на робочому місці і поза ним;
- порядок інформування працівників банку про ризики, пов'язані з виконанням ними своїх службових обов'язків, їх ролі в системі

внутрішнього контролю банку;

- правила внутрішнього розпорядку, режиму роботи, табельного обліку використання робочого часу;
- порядок формування штатного розпису;
- порядок поширення персональних даних працівників;
- порядок організації охорони праці;
- порядок ведення кадрової документації (уніфікованих форм кадрових документів, особових справ, трудових книжок тощо) [3].

Окрім того, кадрова політика банку повинна відповідати таким вимогам:

Кадрова політика має бути тісно пов'язана зі стратегією розвитку банку. Вона повинна являти собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.

Кадрова політика має бути досить гнучкою. Це значить, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівника, з другого боку – динамічною, тобто коригуватися відповідно до зміни тактики банку, виробничої й економічної ситуації. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для банку, кадрова політика має бути економічно обґрунтованою, тобто виходити з його реальних фінансових можливостей.

Для удосконалення механізму регламентування роботи персоналу банківської установи в процесі реалізації її місії пропонуємо наступне:

- перерозподіл функцій між членами керівництва банківської установи тобто між керівником та його заступниками;
- перерозподіл функцій між лінійними і функціональними керівниками; їх заступниками, з одного боку, і відповідальними виконавцями - з іншого;
- тимчасове надання працівнику певних прав для виконання конкретного кола робіт, розв'язання завдання тощо;
- стимулювання працівників, які у ході виконання своїх посадових обов'язків і доручень керівника виявляють ініціативу, самостійно вирішують питання, розширюють свої функції, беруть на себе відповідальність за виконання раніше не передбачених робіт і операцій;

- введення порядку, при якому на нараді керівника може представляти уповноважена ним особа;
- надання права керівникам підрозділів і відповідальним виконавцям у межах їх компетенції, обмеженої посадовими інструкціями, приймати відповідні рішення і підписувати документи, які виходять за межі банківської установи (право керівників підрозділів у межах їх компетенції здійснювати листування від банківської установи).

В контексті оцінки професійної придатності працівника та виконуваної ним роботи доцільно виділити два напрями: класичний — заснований на відповідності працівника змісту роботи та напрям, заснований на відповідності працівника організації. Регламентацію діяльності спеціалістів банківської установи необхідно розпочинати з проведення аналізу роботи, тобто, ретельного та систематизованого її вивчення. Безумовно, найбільш інформативними для такого аналізу є методи безпосереднього спостереження, а саме, фотографія робочого часу. Отже, особистісна специфікація спеціаліста банківської установи повинна будуватися на ключових аспектах посадової інструкції, з урахуванням вимог організації до працівника.

Підсумовуючи вище зазначене, необхідним є створення конкурентних переваг шляхом підвищення рівня відповідальності працівників, підтримувати професійну компетентність їх; запроваджувати систему внутрішнього бізнес-тренінгового навчання. Кадрова політика має забезпечувати індивідуальний підхід до своїх працівників. Розроблення основних напрямів ефективної кадрової політики, яка сприяла б розвитку і стабільності банку.

Література:

1. Зінченко Ю. В. Деякі питання правового регулювання трудових відносин працівників банку у зарубіжних країнах / Ю. В. Зінченко // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей науково-практичного круглого столу 21 листопада 2012 р. / за ред. В. В. Огаренка та ін. – Запоріжжя : КПУ, 2012. – С. 11-13.
2. Калінін А.М. Сучасні методи оцінки банківського персоналу / А.М. Калінін // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 52-58.

3. Про затвердження Положення про організацію внутрішнього контролю в банках України: Постанова НБУ від 29.12.2014 № 867 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0867500-14>.

ПРЯДУН Христина

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри державного і муніципального управління Августин Р.Р.)

МОДЕРНІЗАЦІЯ КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ НОВІТНІХ ВИКЛИКІВ

Сучасний ринок виробничих підприємств вимагає набагато більшого, ніж просто створення якісного товару та призначення йому привабливої ціни. Створюючи продукцію, підприємствам необхідно забезпечити дієву комунікацію зі споживачами, посередниками та іншими ринковими партнерами, але й забезпечити власну конкурентоспроможність. Особливої значущості ця проблема набуває в умовах динамічного інформаційного середовища.

Використання комунікацій як інструмента впливу на внутрішнє і зовнішнє середовища підприємства є одним із засобів удосконалення механізмів управління підприємством, які забезпечують його ефективне функціонування в умовах ринкової економіки. Якість обміну інформацією всередині підприємства може прямо вплинути на формулювання цілей організації та ступінь їх реалізації, тому дослідження механізмів управління є досить актуальною темою на сьогоднішній день.

Зовнішні фактори в меншій мірі піддаються впливу з боку менеджерів підприємств, та характеризуються великою складністю, динамічністю та невизначеністю, що істотно ускладнює облік даних факторів при прийнятті організаційних рішень. До них відносяться постачальники, споживачі, конкуренти, органи законодавчого регулювання, кредитори, інші організації, безпосередньо пов'язані з виробництвом продукції. Друга група зовнішніх чинників практично