Міністерство освіти і науки України
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного
ВП НУБіП України «Бережанський агротехнічний інститут»
Білоруська державна сільськогосподарська академія (Білорусь)
Жешувський університет (Польща)
Поморська Академія в Слупську (Польща)
Старопольська Вища Школа в Кельцях (Польща)
Гартмут Дюбек Товариство економічного і структурного розвитку з обмеженою відповідальністю (Німеччина)
Економіко-гуманітарний університет у Варшаві (Польща)
Вінницький національний аграрний університет
ВСП «Львівський навчально-науковий центр професійної освіти» Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова
Подільський державний аграрно-технічний університет
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Харківський національний аграрний університет ім. В. Докучаєва

Матеріали
Міжнародної науково-практичної конференції
«Формування ефективної системи менеджменту в умовах транзитивної економіки»,
8 жовтня 2021 року,
м. Мелітополь, Запорізька обл., Україна

Мелітополь, 2021

Дар'я ТІТІЄВСЬКА. ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ 131
Вікторія ЧЕРТЮК, Руслана ЖУК. КАДРОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА 133
Анастасія ШИЛО. УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ 136
Ангеліна ЯРЧУК. ОЦІНКА ВНЕСКУ ОСВІТИ В ПОКРАЩАННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ 138

***Секція № 4. Інноваційні аспекти екологізації розвитку аграрної сфери України** 141

Орест ЗАХАРІВ. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПРИРОДНИМИ РЕСУРСАМИ У БАСЕЙНІ МАЛОЇ РІЧКИ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОСФЕРИ 145
Людмила СИНЯЄВА, Сергій МОВЧАН. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК І ВЗАЄМОЗАЛЕЖНІСТЬ ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОЛОГІЇ 146
Олена ТАРАН-ЛАЛА, Ірина РЕШЕТНИК. ПРОБЛЕМИ ЕКОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В АГРАРНІЙ СФЕРІ 149
Галина ХРИСТЕНКО. ОРГАНІЧНЕ ВИРОБНИЦТВО ЯК ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА ЕКОЛОГІЧНО ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ 151

****Секція № 5.* Проблеми маркетингу і логістики в умовах глобалізації** 154

Оксана МОСІЄНКО, Ірина ХРОБУСТ. ІННОВАЦІЙНІ МАРКЕТИНГОВІ ПРИЙОМИ РЕКЛАМИ 157
Яна ТАРАСЕНКО. ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПАРАДИГМ В ЛОГІСТИЦІ 159
Оксана ПОЛІНКЕВИЧ. ЕФЕКТИВНІ ТРИГЕРИ В МАРКЕТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИЗМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

анализ управленческих функций. В 2 т. –М.: Прогресс, 1981. –2 т.

5. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. –М., 1992. –304 с.

6. Молл Е. Г. Менеджмент: организационное поведение. – М. : Финансы и статистика, 1998. –160 с.

Дар'я ТІТІЄВСЬКА,
студентка 4 курсу кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного,
м. Мелітополь, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ

Одним з найактуальніших завдань сучасного комерційного банку є формування конкурентоспроможної моделі розвитку, яка залежить від його надійності і можливості надання конкурентних продуктів і послуг.

Сучасні умови розвитку банківського бізнесу, пов'язані з високою динамічністю зовнішнього середовища, ускладненням конкуренції, стрімким розвитком інформаційних технологій, глобалізацією фінансових відносин, актуалізують питання управління конкурентоспроможністю. Менеджмент в області забезпечення конкурентоспроможності допомагає керівникам кредитних організацій свідомо обирати стратегію розвитку, порівнювати свій ентузіазм з реальністю і усвідомлювати існуючі обмеження, що диктуються як зовнішньої, так і внутрішньої середовищем оточення.

Вітчизняна і світова практика показують, що більшість фінансових організацій зазнають великих збитків тільки тому, що не передбачили або неправильно спрогнозували зміни конкурентного середовища, не оцінили свої внутрішні можливості, помилилися у виборі стратегії забезпечення конкурентоспроможності.

Особливо важливо управління конкурентоспроможністю в тих сферах фінансового бізнесу, де важливо передбачення в довгостроковій перспективі.

Основними ресурсами розвитку комерційних банків виступають праця і капітал, які володіють складною внутрішньою структурою, що змінюється при взаємодії цих факторів виробництва. При розробці та просуванні на ринок нових банківських продуктів, відбувається реструктуризація ресурсів, а також проявляється виразна диференціація, згідно з якою самостійні форми участі в цих процесах знаходять певні складові системи «праця-капітал».

Для того щоб виявити особливості розвитку конкурентної стратегії банку, варто виділити тенденції, які доречно розділити на ті, які є актуальними для банків як економічних агентів ринку фінансових послуг, і на ті, які важливі для клієнтів. Домінуючим трендом для вітчизняних банків на посткризовому ринку є укрупнення і консолідація, а також боротьба за клієнтів.

Що стосується клієнтоорієнтованої концепції розвитку банку, яка виступає складовою частиною системи забезпечення конкурентоспроможності, то

спостерігається повернення банків до кредитування приватних клієнтів. Поступово будуть спрощуватися умови надання кредитів, але ускладнюватися вимоги до оцінки ризиків, що передбачає наявність у банків персоналу, що володіє високим рівнем знань, компетенцій і достатнім рівнем інформації про ризики. Впровадження нової системи управлінських технологій на основі визначення інформаційних показників та інформаційної системи є значним проектом по внесенню стратегічних змін в систему управління банківським бізнесом.

На процес формування інтелектуально-когнітивних ресурсів сучасних комерційних банків істотно впливає рівень розвитку компетенцій персоналу. Конкурентний потенціал комерційного банку формується, головним чином, за рахунок залучення в систему управління банком кваліфікованого персоналу, готового використовувати ці технології для вирішення актуальних суспільних завдань. Таким чином, фахівці, здатні вирішувати складні технічні завдання і володіють спеціальними знаннями, одержуваними в вищих навчальних закладах, складають основу конкурентоспроможності кредитних організацій.

Для управління розвитком системи компетенцій фахівців комерційного банку необхідна активізація їх мотивів або мотивація, яка формує спонукання персоналу банку до тих чи інших дій.

Сучасна система мотивації працівників банку повинна бути спрямована на розвиток людського капіталу, підвищення лояльності співробітників конкретної компанії за рахунок формування і розвитку компетенцій, а також лояльності клієнтів на основі забезпечення високої якості сервісного обслуговування та консалтингової підтримки.

Наявність фахівців, що володіють достатніми компетенціями для взаємодії з сучасними клієнтами банків, дозволяє розглядати їх як ефективний нематеріальний актив, що забезпечує стабільно високий рівень прибутковості на вкладений акціонерами капітал. Тому система мотивації фахівців банку повинна бути націлена на забезпечення його надійності і конкурентоспроможності і відображати інтереси всіх учасників ринку банківських послуг: самих банків і їх контрагентів.

Самі мотиваційні моделі, спрямовані на зростання лояльності співробітників, повинні бути конкурентними, здатними утримувати персонал, підвищувати його компетенції і орієнтувати на створення прибутковості інноваційно орієнтованої кредитної організації. Система мотивації повинна включати не тільки інструменти матеріального стимулювання (висока заробітна плата, премії та інші форми матеріального заохочення), але і інструменти забезпечення подальшого професійного, кар'єрного зростання, підвищення самооцінки фахівців.

Для підвищення клієнтоорієнтованості співробітників може використовуватися і система морального заохочення, пов'язана, наприклад, з виділенням і заохоченням кращих працівників. При цьому, не тільки фахівці банку, але і його клієнти повинні мати можливість написати відгук і оцінити якість роботи конкретного працівника банку, який їх обслуговує. На основі відгуків клієнтів і оброблених даних можна визначити рейтинг співробітників.

Співробітників, які набрали найбільшу кількість позитивних відгуків від клієнтів, варто заохочувати.

В системі мотиваційних заходів також важливо передбачати заохочення співробітників банку за інноваційні ідеї та пропозиції щодо оптимізації бізнес-процесів. Результати цієї кампанії дозволять виявити найбільш обдарованих, креативних співробітників банку, а також отримати інформацію про те, які моменти в роботі банку в найбільшою мірою хвилюють співробітників. Для розвитку цього напрямку доцільно проводити в неформальній обстановці «круглі столи» за участю керівництва банку, для того, щоб будь-який співробітник міг висловити свою пропозицію чи побажання щодо поліпшення якості роботи банку.

Хорошою мотивацією для співробітників є відкриті конкурси на заміщення вакантних посад керівників середньої ланки. Всі названі методи морального заохочення покликані показати персоналу, що будь-який співробітник банку може бути відзначений керівництвом не тільки матеріальним заохоченням, але і просуванням по кар'єрних сходах.

Крім бонусної складової, система управління інтелектуальнокогнітивними ресурсами банку повинна включати і командну мотивацію, яка передбачає створення проектних груп, що займаються комплексним аналізом стратегії конкурентного позиціонування банку на ринку послуг, розробкою і модернізацією банківських продуктів, вдосконаленням бізнес-процесів і розвитком організаційного капіталу.

Отже, основними чинниками підвищення конкурентоспроможності банку є модернізація системи управління компетенціями співробітників для реалізації клієнтоорієнтованої стратегії. Побудова підсистеми управління персоналом в комерційному банку відіграє важливу роль в довгостроковому аспекті розвитку організації. Формування та управління компетенціями персоналу, системою мотивації і оплати праці має бути синхронізоване з показниками ефективності роботи підрозділів або окремих співробітників.

Список використаних джерел:

1. Богацька Н. М. Значення мотивації праці персоналу для досягнення цілей підприємства /Н. М. Богацька, І. О. Демчук // Регіональна економіка. – 2009. – № 6. – С. 11 – 17.

2. Баник О. Сучасні проблеми мотивації праці та їх вплив на ефективну діяльність підприємств //Вісник Хмельницького національного університету. №2. Т. 2. 2010. - С. 87-91

3. Кордонець Г.М. Сучасні проблеми мотивації праці на підприємствах України// Вісник Технологічного університету Поділля. Економічні науки.- 2005.- №2,Т.2.- С. 64-67.

4. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / За ред. П.Т. Саблука, О.А. Бугуцького. – К.: Урожай, 1993. – 416 с.

5. Харун О.А. Мотиваційні особливості встановлення форм та систем оплати праці на підприємствах// Вісник Хмельницького національного університету.Економічні науки.- 2006.- №1,Т.2.- С. 84-87.

6. Нехай В.В. Чинники розвитку збуту підприємств сільськогосподарського машинобудування та сільського господарства країни. Вісник Хмельницького національного університету. Хмельницький, 2018. №4(260). С. 265 – 265.

7. Нехай В.В. Синергія складових логістичної системи та маркетингу. Вісник СНАУ. Суми, 2018. №8(77). С. 66 – 70.

8. Viktoriia Nekhai, Svetlana Nesterenko, Svetlana Suprunenko, Olena Nesterenko, Tatiana Nikitina. Ecological management in implementation of environmental goals of the region. International Conference on Sustainable Transport System and Maritime Logistics. Publisher: Batumi Navigation Teaching University, 2021. С. 74-78

9. Нехай В.В. Инновации создания маркетинговых организаций. Теорія та практика: книга рефератів проблем та перспектив 21-22 травня 2020 року. Маріямполе та Каунас, Литва, С.64-65.

10. Нестеренко С.А. Організація технічного забезпечення виробництва в фермерських господарствах /Нестеренко С.А., Агєєва І.В.// Збірник Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки);№ 4 (28) – Мелітополь : ТДАТУ, 2014. – С.220-221

11. Нестеренко С.А. Основні напрями підвищення конкурентоспроможності підприємств / Нестеренко С.А. // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки);№ 1 (17) – Мелітополь: Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс» -2012. – С.189-190

12. Нестеренко С.А. Оцінка сталого розвитку Запорізької області / Нестеренко С.А. // Науковий вісник Херсонського державного університету : зб. наук. праць;Вип. 10, ч. 3-Херсон, 2015. – С.337-340

Вікторія Чертюк, Руслана Жук,
студентки 2 курсу магістратури, спеціальність «Менеджмент»,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного, м. Мелітополь, Україна
Науковий керівник: Олена Шевчук,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Д. Моторного,
м. Мелітополь, Україна

КАДРОВА СТРАТЕГІЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Сучасні організації функціонують в умовах швидко мінливого зовнішнього середовища і гострої конкуренції. За таких умов промисловому підприємству недостатньо бути стабільним, для стійкості необхідний безперервний розвиток, що є провідним фактором в конкурентній боротьбі на ринку.

Мета дослідження. На сьогодні особливої уваги потребує проблематика стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, як основним елементом досягнення його довгострокової конкурентної позиції.