

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МЕНЕДЖМЕНТ І АДМІНІСТРУВАННЯ: ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ

*Матеріали VII науково-практичної конференції
магістрів та молодих вчених,
м. Київ, МАУП, 26 квітня 2013 р.*

За редакцією

Н. М. Терещенко, Н. І. Новальської, С. С. Бойко

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2013

ББК 65.290-2я43

М50

Рецензенти: *О. І. Радзієвський — д-р екон. наук, проф.*
Р. В. Чугай — д-р мистецтвознавства, проф.
Н. Д. Чала — канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 5 від 29.05.13)*

Видання здійснене в рамках проекту
“Наукові праці МАУП”

Менеджмент і адміністрування: тенденції розвитку: Матеріали
М50 VII наук.-практ. конф. магістрів та молодих вчених, м. Київ, МАУП,
26 квіт. 2013 р. / МАУП; за ред. Н. М. Терещенко, Н. І. Новальської,
С. С. Бойко. — К.: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 224 с.

Розглядаються питання організації управлінської діяльності, управління персоналом у сучасних організаціях, досліджуються актуальні проблеми менеджменту, що свідчить про активне залучення студентів до проведення наукової діяльності, а також дасть можливість усім бажаючим ознайомитися з сучасним станом управлінської науки в Україні.

Для студентів, викладачів і всіх, хто цікавиться менеджментом.

ББК 65.290-2я43

© Міжрегіональна Академія управління
персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

Аллахвердиев Агиль Вагиф оглы

Мероприятия, направленные на
повышение внешнего имиджа
торгового предприятия 7

Абдуллаев Фирудин Надир оглы

Информационные технологии
в развитии бизнеса 9

Базарова К. Р.

Персональна сувенірна продукція для
власної компанії 11

Беганцева К. С.

Сучасні тенденції управління
персоналом 14

Березовська Ю. П.

Нормативно-правове регулювання
управління персоналом
закладів охорони здоров'я 16

Біжик В. С.

Корпоративна етика
як інструмент сучасного
адміністративного менеджменту
у компанії 19

Білоус Н. А.

Організаційне проектування системи
управління персоналу вищого
навчального закладу 21

Бірдус Л. В., Абдуллаєв Ю. В.

Сучасний стан організації
управління персоналом банку 23

Бордюг І. В.

Оцінка ефективності мотивації праці
персоналу в сучасних умовах 26

Бондар А. С.

Заходи підвищення ефективності
системи навчання персоналу
в банку 29

Бойко А. Ю.

Методи оцінки персоналу
на підприємстві 32

Васильєва А. В.

Брендинг вищого навчального
закладу 35

Васюра О. А.

Роль акредитації закладів охорони
здоров'я у підвищенні якості медичного
обслуговування населення 38

Вескова А. О.

Шрифт і фірмовий стиль 40

Велігорська М. М.

Корпоративна культура в системі
управління сучасними
підприємствами 43

Вовк Л. А.

Дизайн книги: аналіз
дитячих видань 45

Ворнік М. А.

Оцінка персоналу та її ефективність:
аналітико-теоретичний огляд 49

Ганжа-Пушишева Л. В.

Підбір кадрів з урахуванням
біосоціальної сумісності
співробітників 52

Головко Є. К.

Формування та розвиток
організаційної культури
підприємства 55

Горохова О. Л.

Кадрова політика й інвестиції
у персонал підприємства 57

Грігорашвілі М. О.

Організація рекламної діяльності
на підприємстві 60

Л. В. БІРДУС

канд. сільгосп. наук, доц. МАУП, м. Київ

Ю. В. АБДУЛЛАЄВ

магістрант МАУП, м. Київ

СУЧАСНИЙ СТАН ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ

Важливою передумовою для ефективного функціонування банківської справи є ефективні сучасні методи управління трудовими ресурсами як особлива функція діяльності, що пов'язана з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою й оплатою праці.

Управління персоналом слід розглядати як один із вагомих напрямів у діяльності будь-якого сучасного підприємства, оскільки роль людини у виробництві, наданні певних послуг та економічному житті суспільства в цілому постійно зростає. До того ж, слід враховувати, що на сьогодні в Україні ще триває трансформаційний період економічного розвитку. Але незважаючи на це, значне місце у впровадженні економічних реформ надається комерційним банкам, які мають найвищий рівень адаптації до ринкового середовища. Однак безупинний розвиток і впровадження нових видів послуг, швидкоплинні коливання стану фінансових ринків, наявні тенденції щодо використання нових інформаційних технологій, зростання конкуренції та глобалізація банківської діяльності в цілому висувають завдання розвитку й удосконалення як банківської системи, так і окремих її ла-

нок — комерційного банку, що, безумовно, вимагає більш поглиблених теоретичних досліджень і розробок нових підходів до організації управління його персоналом.

Дослідження та аналіз еволюції теоретичних уявлень щодо сутності управління персоналом у зарубіжній та вітчизняній літературі дають підстави визначити, що поняття “управління персоналом” має розглядатися як сукупність принципів, методів і засобів впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників для найефективнішого використання їхніх здібностей при досягненні визначених цілей організації та розвитку самого персоналу.

При цьому новизна такого уточнення поняття “управління персоналом” полягає в наступному: по-перше, це уточнення дає змогу врахувати як економічні, так і соціальні аспекти управління людьми; по-друге, — підкреслити зміни у цій сфері управлінської діяльності в умовах трансформаційної економіки.

Крім того, на підставі розгляду різних підходів щодо визначення сутності управління персоналом доведено, що саме поняття “персонал” як об'єкт управлінського впливу,

замість термінів “кадри”, “людські ресурси”, “людський фактор”, найбільшого мірою відбиває сучасний погляд на управління людьми на підприємстві та в організації, визначає тенденцію переходу від ресурсного, споживчого ставлення відносно працівників до гуманістичного.

При розгляді “управління персоналом” як безупинного процесу, спрямованого на цільову зміну мотивації працівників для одержання від них максимальної віддачі, а отже, і досягнення високих кінцевих результатів у виробничій діяльності організації, доведено, що “організація управління персоналом”, зокрема і комерційного банку, являє собою процес створення системи управління банківським персоналом і внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування раніше утвореної діючої системи управління персоналом. При цьому зазначений процес можна охарактеризувати такою послідовністю дій: створення системи управління персоналом; визначення потреби у персоналі з урахуванням стратегії розвитку підприємства; формування кількісного та якісного складу підприємства; впровадження заходів щодо адаптації та перепідготовки працюючих; стимулювання праці зайнятих робітників; оцінка діяльності персоналу та вжиття відповідних заходів щодо поліпшення управління.

Серед особливостей організації управління персоналом комерційного банку визначено: банківський персонал має свою певну специфіку структурування, банківська діяльність у цілому є досить регламенто-

ваною, особливою є і система стимулювання праці.

Аналіз сучасних умов розвитку банківського сектору економіки України дає підстави констатувати, що основною тенденцією цього є динамічний розвиток на тлі стабілізації банківської системи із збереженням її ринкової орієнтації, зростання обсягів залучених коштів та наданих кредитів, що врешті-решт (тобто з метою задоволення зростаючих потреб клієнтів) зумовлює не зупинятися на досягнутому у сфері організації управління персоналом комерційних банків.

Дослідження доходів та витрат комерційного банку, які певною мірою характеризують систему управління персоналом комерційного банку, зокрема “Райффайзен банк Аваль”, дали підстави зробити висновок про те, що розвиток банківської системи відбувається переважно за рахунок зростання продуктивності та інтенсивності праці службовців, що є однією з передумов удосконалення організації управління персоналом. Такий висновок впливає передусім на підставі аналізу комісійних та процентних доходів банку.

Кількісний та якісний аналіз складу персоналу комерційного банку допоміг виявити недостатню чисельність банківських фахівців за певними спеціальностями. Наприклад, результати дослідження щодо ефективності роботи персоналу АТ “Райффайзен банк Аваль” із залучення коштів свідчать про те, що не всі філії мають збалансовану роботу між клієнтами: юридичними та фізичними особами. Банку слід поліпшити роботу з корпоративними або фізичними клієнтами відповідно,

що в результаті зробить більш збалансованою і структуру ресурсної бази банку. Крім того, більшість відділень банку не надає достатньої уваги роботі з цінними паперами. Це пов'язано як з існуванням нерозвинутого фондового ринку, так і з відсутністю достатньої кількості фахівців у цій сфері діяльності.

З метою вдосконалення організації управління персоналом АТ “Райффайзен банк Аваль” потрібно конкретизувати структуру та склад відповідної системи управління, визначити її відмінності порівняно з існуючими системами управління персоналом. Також визначити окремі підрозділи управління персоналом та їх функції, розглянути доцільність упровадження посади з управління персоналом філії банку. Одним із напрямів підвищення ефективності організації управління персоналом банку в сучасних трансформаційних умовах господарювання визначено необхідність планування чисельності персоналу банку. Для цього потрібно проаналізувати загальну послідовність дій банку у сфері планування персоналу та розглянути місце в цих діях планування чисельності персоналу.

Доведено, що при розрахунку потреби в персоналі для банківсь-

кої установи варто враховувати, що загальна чисельність працюючих складається з кількості працівників різних відділів, які можна охарактеризувати та розбити на дві загальні групи таким чином:

- перша група складається з відділів, у яких чисельність персоналу залежить від кількості клієнтів, що обслуговуються, або обсягу проведення активно-пасивних операцій у короткостроковому періоді;
- друга група складається з відділів, чисельність персоналу в яких не залежить від кількості клієнтів, що обслуговуються, або обсягів проведення активно-пасивних операцій у короткостроковому періоді.

Запропоновано низку рекомендацій щодо мотиваційної оцінки компетентності персоналу АТ “Райффайзен банк Аваль”, сутність яких полягає у розробці певного підходу щодо застосування такої оцінки, визначенні взаємозв'язку між мотивацією та компетентністю працюючого, введенні у розгляд поняття “структура компетентності” та визначенні відповідних дій щодо найму претендента, оцінки зміни компетентності працюючого та стимулювання компетентності до зростання.