



що відносяться скоріше до предметів розкошу, ніж до предметів побуту. І в обсязі продажів м'яких меблів часта таких меблів буде забезпечувати не більше 5 % (у грошовому вираженні) [2].

Аналіз цінних груп ринку м'яких меблів показав, що асортименти кожної із груп нараховують приблизно 30 "базових" конструкцій "м'яких місць", щоб сидіти і лежати, а різноманіття досягається їхніми модифікаціями. Продажі м'яких меблів за низькими цінами (500 – 10 000 грн) стрімко зростають. Якщо в 2011 році дешева продукція забезпечувала продавцям приблизно 30 % продажів, то в 2012 році вже 50 %. Причому дешеві меблі "відвойовують" ринок у виробів середньої цінової групи. М'які меблі за середніми цінами (10 000 – 25 000 грн) забезпечують продавцям близько 40 % продажів. У 2011 році їх частка була приблизно на 20 % більше. Частка дорогих меблів (25 000 – 100 000 грн) протягом останніх двох років стабільна – 5 % від загальних продажів. Складності роботи торговці дорогими меблями компенсують високими торговельними націнками (до 100 %). Елітні меблі забезпечують продавцям не більше 2 % продажів.

При стимулюванні продажів у кожній ціновій групі важливо сполучити завдання розробки, збуту й післяпродажне обслуговування товару.

Споживач хоче облаштувати своє житло якнайкраще, віддає перевагу покупці всього необхідного для цього в одному місці, і не хоче не гаяти час у різних салонах у пошуках необхідних речей. Тому виграють боротьбу за клієнтів ті фірми, які надають їм товар і послуги (від дизайнерських розробок до гарантійного обслуговування). Це, у першу чергу, стосується дешевих меблів, дизайн яких залишає бажати кращого, асортимент не досить різноманітний, а про гарантійне обслуговування навіть не йдеться, тому що термін корисної служби приблизно 3 – 5 років. Рішення цих проблем дозволить значно збільшити продажі і кількість повторних закупівель [3].

У середній ціновій категорії для підвищення рівня продажів, крім реклами, необхідно брати участь у спеціалізованих виставках, доцільно використати продаж товару з відстрочкою, а також здійснювати стимулювання торговельного персоналу. Через вузькі цінові межі традиційні 5 % знижки вже не залучають покупців. Переконувати їх необхідно більшою знижкою у 10 – 15% і плюс розстрочка. Необхідно також більш інтенсивно використати рекламні носії [4].

У просуванні дорогої й розкішної продукції більш ефективні методи й прийоми персонального маркетингу. Менеджери з корпоративних продажів особисто зв'язуються з кожним потенційним споживачем і розповідають про переваги товару. Працюють із дизайнерами, які пропонують клієнтам неповторні ескізи майбутнього інтер'єру. Пряма реклама менш ефективна. Разом із тим відмовлятися від неї не потрібно. Вона повинна ненав'язливо, але постійно нагадувати споживачеві продукції й усім іншим про бренд як про ексклюзивну й престижну марку. Купуючи елітні меблі, клієнт піклується, у першу чергу, про престиж. Але не можна сформувати думку про престиж, якщо нічого не відомо про даний товар.

Наук. керівн. Бихова О. М.

Література: 1. Градецька Т. М. Трансформація споживчого ринку та його регулювання в перехідній економіці : автореф. дис. ... д. е. н. 08.01.01 / Т. М. Градецька ; Харк. нац. універ. ім. В. Н. Каразіна. – Х., 2002. – 16 с. 2. Денисенко М. П. Економіка підприємства: пошук шляхів розвитку / М. П. Денисенко. – К.: МАУП, 2002. – 80 с. 3. Джоббер Д. Організація сьобта / Д. Джоббер, Д. Ланкастер. – Мн.: Амалфея, 2003. – 379 с. 4. Крєвенс Д. Стратегический маркетинг / Д. Крєвенс. – СПб.; К.; М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. – 742 с.

Марченко Ю. О.

УДК 005.963

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Анотація. Розглянуто основні елементи системи управління творчим потенціалом персоналу організації, які постійно взаємодіють між собою і забезпечують розвиток та оновлення організації, а також розкрито сутність цих елементів.

© Марченко Ю. О., 2014

Аннотация. Рассмотрены основные элементы системы управления творческим потенциалом персонала организации, которые постоянно взаимодействуют между собой и обеспечивают развитие и обновление организации, а также раскрыта сущность этих элементов.

Annotation. The article describes the basic elements of the staff creativity management system that constantly interact with each other and ensure the development and updating of the organization, and reveals the essence of these elements.

Ключові слова: система управління творчим потенціалом, концепція, мета, місія, закономірність, принципи, функції, технологія, методи, структура.

Ураховуючи зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві, творчий потенціал персоналу будь-якої організації стає однією з найважливіших рушійних сил, що забезпечують розвиток та оновлення організації. Для того, щоб вирішити складні проблеми, які постійно виникають, необхідно використовувати інноваційні принципи та способи вирішення проблемних питань. Саме тому кожна організація вимушена створювати свою систему управління розвитком творчого потенціалу свого персоналу.

Під поняттям "розвиток творчого потенціалу" слід розуміти закономірні, доцільні, керовані зміни, які в майбутньому приведуть до нових, більш якісних результатів діяльності.

Система управління розвитком творчого потенціалу працівників будується на базі загальних положень теорії управління, до складу якої входять такі елементи: концепція, мета, місія, закономірність, принципи, функції, технологія, методи та структура управління (рисунок). Насамперед, ця система має швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі, а також забезпечувати зв'язок усіх елементів [1].



Рис. Складові системи управління розвитком творчого потенціалу організації

Концепція є основою системи управління. Концепція управління націлена на зростання ролі особистості, на формування та спрямування знань та мотиваційних установок, відповідно до завдань, які організація ставить перед собою.

Під метою управління розвитком творчого потенціалу працівників, мається на увазі, насамперед, стратегічна мета організації в цілому, тому що розвиток творчого потенціалу персоналу спрямований на зростання ефективності діяльності всієї організації. Мета ставиться із урахуванням можливостей та ресурсів організації, станом системи управління в даний час.

Неможливо управляти творчим потенціалом без розуміння місії.

Місія – це концептуальний намір рухатися в певному напрямі. Зазвичай у ній деталізується статус підприємства, описуються основні принципи його роботи, справжні наміри керівництва, а також дається визначення найважливіших господарських характеристик підприємства. Місія висловлює спрямованість у майбутнє, показує те, на що будуть спрямовані зусилля організації, які цінності будуть при цьому пріоритетними. Тому місія не повинна залежати від поточного стану підприємства, на ній не повинні відображатися фінансові проблеми і т. д.

Не менш важливим елементом системи управління розвитком творчого потенціалу персоналу організації є закономірності управління. Основними закономірностями управління в цілому, а зокрема, й управління розвитком творчого потенціалу є: відповідність системи управління меті, особливостям, стану організації; формування управління розвитком творчого потенціалу; поєднання всіх елементів управління; зміни складу та змісту функцій управління творчим потенціалом; єдність дій закономірностей.

Виходячи із закономірностей управління впливають принципи управління. Принципи управління – це керівні правила, що визначають основні вимоги до системи, структури та організації управління. Широке поширення одержали чотирнадцять принципів управління, які були сформульовані А. Файолем. Деякі з правил існували ще до А. Файоля, інші були узагальнені, треті – сформульовані вперше [2].



Принципи управління за А. Файолем:

Поділ праці – передоручення працівникам окремих операцій і, як наслідок, підвищення продуктивності праці, з огляду на те, що персонал отримує можливість зосередження своєї уваги.

Повноваження і відповідальність – право віддавати накази має бути врівноважено відповідальністю за їх наслідки.

Дисципліна – необхідність дотримання правил, установлених всередині організації. Для підтримки дисципліни необхідна наявність на всіх рівнях керівників, здатних застосовувати адекватні санкції до порушників порядку.

Єдиноначальність – кожен працівник звітує тільки перед одним керівником і тільки від нього отримує розпорядження.

Єдність дій – група працівників повинна працювати тільки за єдиним планом, спрямованим на досягнення однієї мети.

Підпорядкованість інтересів – інтереси працівника або групи працівників не повинні ставитися вище інтересів організації.

Винагорода – наявність справедливих методів стимулювання працівників.

Централізація – природний порядок в організації, що має керуючий центр. Ступінь централізації залежить від кожного конкретного випадку.

Ієрархія – організаційна ієрархія, яка не повинна порушуватися, але яку, за мірою можливості, необхідно скоротити, щоб уникнути шкоди.

Порядок – робоче місце для кожного працівника, а також кожен працівник на своєму робочому місці.

Справедливість – повага і справедливість адміністрації до підлеглих, поєднання доброти і правосуддя.

Стабільність персоналу – плинність кадрів послаблює організацію та є наслідком поганого менеджменту.

Ініціатива – надання можливості прояву особистої ініціативи працівникам.

Корпоративний дух – згуртованість працівників, єдність сили.

Сучасні теорії управління поряд з класичними пропонують нові принципи управління, які від адміністративного впливу переходять на соціально-психологічні засоби [3]. У них відображено пріоритетність людських відносин. Управління розвитком творчого потенціалу персоналу має розумно поєднувати принципи адміністративного та соціально-психологічного впливу.

Функції є важливим елементом системи управління розвитком творчого потенціалу працівників організації. Підходи до виділення функцій управління різні. Так, у класичній теорії управління А. Файоль виділяє їх п'ять: передбачення, організація, розподіл, координування і контроль. Для управління розвитком творчого потенціалу досить взяти найраціональніше – планування, організацію, керівництво, мотивацію і контроль. Ці п'ять функцій не тільки є основними, але й утворюють повний управлінський цикл від постановки мети до її досягнення.

Управлінський вплив на персонал для досягнення цілей управління здійснюється за допомогою методів. У практиці управління зазвичай одночасно застосовують різні методи і їх поєднання, які гармонійно доповнюють один одного. Теорія управління виділяє такі методи: адміністративні, економічні, соціальні та психологічні. Вони розрізняються засобами впливу.

В управлінні розвитком творчого потенціалу необхідно враховувати всі методи, тому що адміністративні методи повинні спрямовувати та керувати, економічні – стимулювати, а соціально-психологічні – створювати творчу атмосферу в колективі і регулювати відносини в ньому.

У системі управління колективом людей соціально-психологічні методи є основними і виступають як комплексні. Поряд з економічним стимулюванням сьогодні у світовій практиці управління широко використовується стимулювання творчої працею, більшою соціальною захищеністю, якістю соціального впливу, почуттям соціальної причетності до справ фірми тощо. Таким чином, використовуючи методи управління, можна створити сприятливі умови для реалізації можливостей та розвитку її творчого потенціалу персоналу організації.

Технологія наповнює процес управління конкретними способами і засобами здійснення управлінської діяльності для досягнення результату. За визначенням відомого вітчизняного соціолога Тощенко Ж. Т., "це найважливіший елемент управління, засіб перекладу мови намірів на конкретну мову практики управління" [4]. Технологія управління розвитком творчого потенціалу відноситься до типу соціальних технологій. Особливість соціальної технології полягає у вмінні ефективно організувати діяльність колективу, розкрити його потенційні ресурси і можливості і направити їх на підвищення результативності роботи організації. Отже, управління розвитком творчого потенціалу необхідно будувати на основі вивчення потенційних творчих можливостей співробітників і мотивів, які спонукають їх до творчої діяльності.

Найважливішою частиною будь-якої системи є структура. Структура управління повинна бути цілеспрямованою, раціональною, надійною й ефективною. Організаційна структура відображає склад і підпорядкованість взаємопов'язаних ланок управління і створюється для забезпечення координації та контролю діяльності всіх підрозділів і працівників. Організаційна структура управління розвитком творчого потенціалу повинна будуватися відповідно до виконуваних функцій. Чисельність співробітників визначається складністю та обсягом робіт, що залежать від чисельності і структурного складу персоналу організації.

У розглянутому процесі управління важливе значення має стиль керівництва, тому що цей процес спрямований на людський фактор, колектив людей і ефективність управління тут безпосередньо залежить від самого керівника. Найбільш прийнятним у даному випадку є демократичний стиль, який поєднує в собі принцип єдиноначальності та громадського самоврядування, заснований на м'яких прийомах впливу, заохочення ініціативи, створенні атмосфери співпраці, взаєморозуміння, творчості.

У системі управління розвитком творчого потенціалу персоналу має бути забезпеченим максимальний зміст усіх елементів, тому що від цього залежить ефективність управління і його кінцевий результат.

Наук. керівн. Мажник Н. А.

Літератури: 1. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 424 с. 2. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Контроллинг, 1992. – 274 с. 3. Яхонтова Е. Эффективные технологии управления персоналом / Е. Яхонтова. – СПб. : Питер, 2003. – 272 с. 4. Тощенко Ж. Т. Социология. Общий курс / Ж. Т. Тощенко. – М. : Прометей, Юрайт, 2001. – 384 с.

УДК 336.717.32

Блінов А. В.

Магістр 2 року навчання
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПАСИВНИХ ОПЕРАЦІЙ БАНКІВ

Анотація. Розкрито сучасний стан ресурсної бази банківської системи України, шляхи вдосконалення та покращення ресурсної політики банку, підходи до управління ресурсною базою банків в умовах кризи. Акцентовано увагу на масштабах ризиків, викликаних змінами відсоткових ставок та складністю їх прогнозування.

Аннотация. Раскрыто современное состояние ресурсной базы банковской системы Украины, пути совершенствования и улучшения ресурсной политики банка, подходы к управлению ресурсной базой банков в условиях кризиса. Акцентировано внимание на масштабах рисков, вызванных изменениями процентных ставок и сложностью их прогнозирования

Annotation. The article describes the current state of Ukraine's resource base banking system, ways to improve resource policy, approaches to managing resource base of banks in the crisis. Attention is given to the scale of risks caused by changes in interest rates and the complexity of their prediction.

Ключові слова: ризик, банківські пасиви, статутний капітал, цінні папери, пасивні операції, ресурсна база.

На сучасному етапі дуже часто підіймається проблема щодо ефективного формування ресурсної бази банку та обслуговування депозитів, здебільшого від фізичних осіб, бо їх довіра до банківської сфери та економічна спроможність різко знизилася у світлі кризових явищ в економіці.

У загальному обсязі банківських пасивів переважають строкові вклади фізичних осіб, а також залишки на поточних рахунках суб'єктів господарювання.

Структурні особливості ринку вкладів фізичних осіб значною мірою пов'язані зі ступенем довіри громадян до конкретного обраного банку та банківської системи взагалі, а також із рівнем реальних доходів, інфляційними очікуваннями, встановленими процентними ставками за вкладками.

Метою статті є аналіз сучасного стану пасивних операцій банків України та обґрунтування напрямів їх удосконалення.