

мы стимулирования сегмента МСБ в России с учетом специфики деятельности и стандартов финансовой отчетности.

4. Необходимо развивать инновационные отрасли в экономике, поскольку они могут служить развитием других отраслей после завершения удачных проектов. Необходимо перенимать успешный опыт Институтов Развития в данной области, необходимо участие в программах ЕБРР, пока развитие данной отрасли в России не достигнет такого уровня, когда банки будут сами активно участвовать в поиске новых проектов с целью вложения своих средств.

Список литературы:

1. Материалы конференции, проходящей в Дубае под названием «A Decade of Middle East Project Finance». Перевод автора.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации (2008-2020 годы) (проект). Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации. <http://www.economy.gov.ru/>.
3. Доклад Всемирного Банка об экономике России «Структурные проблемы становятся основным фактором, ограничивающим экономический рост» №30 (сентябрь 2013 г.).
4. <http://www.projectfinancemagazine.com>
5. http://www.delos.ru/FILEB/FIRST_Project%20Finance.pdf
6. Зверев А. «Государственная поддержка малых и средних предприятий в Германии» // Инвестиции в России – 2010 – №4, стр. 31-36.
7. Электронный ресурс: официальный сайт ВЭБ URL:http://www.veb.ru/common/upload/files/veb/msfo/ifrs_2012_r.pdf и http://www.veb.ru/common/upload/files/veb/reports/annual/VEB_Annual_2012_r1.pdf
8. Электронный ресурс: официальный сайт KfW URL:<https://www.kfw.de/Download-Center/Konzerntemen/Nachhaltigkeit/englisch/Sustainability-Report-2012-1.pdf>
9. Электронный ресурс: официальный сайт BNDES URL:http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_en/Galerias/Download/Accounting_Release1212.pdf
10. Электронный ресурс: официальный сайт CDB URL:<http://www.cdb.com.cn/english/Column.asp?ColumnId=91>

Bolshakova M.S.

Federal state educational budgetary institution of higher professional education «Financial Academy under the Government of the Russian Federation»

FOREIGN EXPERIENCE OF THE ORGANIZATION AND REGULATION OF THE BANKING PROJECT FINANCING

Summary

The analysis of the basic directions of development of the banking project Finance in the world and in Russia was made. Comparison of key industry benchmarks significant Development Institutions was made. Proposals on development of cooperation in the framework of international programs for the development and use of them in Russia was made.

Keywords: banking project financing, Development Institute, branch orientation

УДК 65.005.5

АДМІНІСТРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Казак Ю.М.

Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая

Досліджено теоретичні питання адміністративного управління в управлінні персоналом. Проаналізовано адміністративні методи. Розглянуто погляди Анрі Файоля на адміністративне управління.

Ключові слова: управління персоналом, адміністративне управління, методи, принципи, організація.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми управління персоналом полягає в тому, що їх науково обґрунтоване і доцільне використання є передумовою ефективного розвитку підприємств та персоналу, що їх обслуговують.

В даний час в Україні спостерігається активний процес ринкових перетворень, значне зростання нових організаційних форм господарювання. Через помилки і досвід, через подолання суб'єктивних і об'єктивних труднощів з'являються нові типи організацій, як в підприємстві та бізнесі, так і в державному секторі, які вже не можуть працювати по-старому і гостро потребують фахівців та керів-

ників, здатних вирішувати нові складні завдання розвитку, які ставить перед ними ринкова економіка. Практично всі компанії і фірми на певному етапі стикаються з проблемою ефективного управління, що робить проблему розробки і розвитку теоретичних основ адміністративного менеджменту в нашій країні особливо актуальною. Причому це не повинно зводитися до механічного перенесення західної моделі управління на українську економіку, а представляти собою творчий пошук нових рішень, дослідження конкретних і реальних шляхів, форм і методів, їх поєднання в єдиній, цілісній системі управління.

Систематизації базових понять і категорій адміністративного менеджменту присвячені роботи Л. Ю. Гордієнко, Л. Г. Шемаєвої, Б.В. Новікова, Г. Ф. Снінок, П. В. Круш.

Мета статті. Мета статті – аналіз адміністративних методів в управлінні персоналом.

Виклад основного матеріалу. Адміністрування – це організація дій персоналу на основі формалізації, суворої регламентації і жорсткого стимулювання.

Перше десятиліття ХХІ ст. зумовило нові горизонти у діяльності господарюючих суб'єктів, що справила серйозний вплив на трансформацію підходів до менеджерської діяльності, в тому числі управління персоналом.

Виділення адміністративного менеджменту як окремого типу менеджменту відбулося наприкінці ХХ століття. Основні положення адміністративного менеджменту як науки почали формулюватися з урахуванням особливостей організаційної поведінки, а не з позиції поведінки персоналу як самостійного об'єкту дослідження.

Найпоширеніші наукові підходи до визначення адміністративного менеджменту можна поділити на чотири групи. До першої групи відносяться науковці, які розглядають адміністративний менеджмент як виключно управління та регулювання державної влади; друга група трактує адміністративний менеджмент як одну з додаткових функцій загального менеджменту на підприємстві; третя група вважає, що організація роботи управлінського персоналу – це і є адміністративний менеджмент; четверта група відносить до адміністративного менеджменту функції та обов'язки керівництва вищого рівня (топ-менеджмент) [1].

Виникнення адміністративної школи в керуванні пов'язано з роботами французького гірничого інженера, видатного менеджера-практика Анрі Файоля (1841-1925). На відміну від школи наукового управління, що досліджувала в основному питання раціональної організації праці окремого робітника, представники цього напрямку займалися розробкою підходів до удосконалення управління організацією в цілому, виходячи з того, що організацією необхідно управляти систематизовано для більш ефективного досягнення її цілей.

Якщо класичні методи управління виробничим персоналом переважно співвідносяться з результатами досліджень Фредеріка Тейлора і його послідовників, то класичні підходи до адміністрування управлінського персоналу пов'язують з ім'ям Анрі Файоля. Найчастіше при цьому згадують його знамениті 14 принципів адміністративної діяльності управлінського персоналу:

1. Поділ праці.
2. Влада – відповідальність.
3. Дисципліна.
4. Єдність розпорядництва.
5. Єдність керівництва.
6. Підпорядкування приватних інтересів загальним.
7. Винагорода персоналу.
8. Централізація.
9. Ієрархія.
10. Порядок.
11. Справедливість.
12. Сталість складу персоналу.
13. Ініціатива.
14. Єднання персоналу.

Анрі Файоль запропонував спеціальні правила управління персоналом у вигляді посадових вимог до керівника. Начальник, який несе на собі обов'язки керівника, повинен [4]:

1. Володіти глибоким знанням свого персоналу.
2. Усувати (звільняти) нездатних.
3. Бути добре знайомим з договорами, існуючими між підприємством і службовцями.
4. Подавати гарний приклад.
5. Робити періодичні огляди підприємства.
6. Влаштовувати наради зі своїми провідними співробітниками для досягнення єдності управління й узгодження зусиль.
7. Не завантажувати свою увагу дрібницями.
8. Домагатися, щоб серед персоналу панував дух дієвості, ініціативи і свідомість боргу.

Організаційно-адміністративні методи управління базуються на:

- системі законодавчих актів країни;
- системі нормативних документів вищестоящих структур управління;
- системі оперативного управління.

У систему законодавчих актів країни входять державні закони, укази, постанови, розпорядження, державні стандарти, положення, інструкції, методи та інші документи, затверджені вищими управлінськими структурами (Президентом, парламентом, урядом) для обов'язкового застосування на території всієї країни.

Система нормативних документів вищих управлінських структур включає в себе стандарти, положення, інструкції, методики, постанови колегій міністерств і відомств, а також накази, розпорядження, затверджені керівництвом цих державних органів, і діють в усіх організаціях, установах тощо, об'єднаних цим міністерством або відомством.

Система розробляється в даній організації, фірмі тощо, планів, програм, завдань має нормативно-розпорядчий характер для всіх ланок і працівників даної організації, регламентує їх діяльність, спрямовану на досягнення поставлених перед нею цілей і завдань і спрямована на підвищення ефективності її функціонування.

Система оперативного регулювання включає в себе розпорядження, заохочення, санкції, участь в управлінні і передачу повноважень та відповідальності зверху вниз по службовій драбині. Наприклад, розпорядження, дається керівником підлеглому, зазвичай містить у собі вказівку, що повинен робити або, навпаки, не здійснювати підлеглий в тих чи інших обставинах або при зміні обставин.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки:

- усвідомлена необхідність дисципліни праці;
- почуття обов'язку;
- прагнення людини працювати в даній організації.

Ці методи мають прямий вплив на працівника для обов'язкового виконання передбачених дій. Вони повинні відповідати правовим нормам, діючим на визначеному рівні управління.

У кожній організації відбувається підпорядкування працівників вищестоящим начальникам. Воно зазвичай буває трьох видів:

- вимушене і зовні нав'язане підпорядкування, яке супроводжується дискомфортом почуття залежності від тиску «зверху»;
- пасивне підпорядкування, супроводжуване полегшенням, пов'язаних із звільненням від прийняття самостійних рішень;
- усвідомлене, внутрішньо обґрунтоване підпорядкування, пов'язане з розумінням аргументованості та важливості отриманого розпорядження і з прагненням виконати його в намічені терміни і з максимальним результатом.

Організаційно – розпорядчі методи здійснюють-

ся в формі організаційного та розпорядчого впливу [2, с. 59].

Організаційний вплив заснований на дії затверджених внутрішніх нормативних документів, що регламентують діяльність персоналу. До них належать: статут організації, організаційна структура та штатний розклад, положення про підрозділи, колективний договір, посадові інструкції, правила внутрішнього розпорядку. Ці документи можуть бути оформлені у вигляді стандартів підприємства і вводяться в дію обов'язково наказом керівника організації. Практична реалізація організаційного впливу багато в чому визначається рівнем ділової культури організації, бажанням співробітників працювати за правилами, запропонованим адміністрацією.

При використанні методів організаційного впливу на персонал не вказуються конкретні дати і певні особи, вони засновані на типових ситуаціях. На думку Р. Я. Гольдштейна, до числа організаційних методів впливу необхідно віднести такі: регламентування; нормування; організаційне проектування.

Регламентування, як метод управління, визначає діяльність, якою повинен займатися працівник управління, який обіймає керівну посаду. Воно надається положеннями про структурні підрозділи, які встановлюють задачі, функції, права, обов'язки, міру відповідальності підрозділів і служб організації та їх керівників, а також і підлеглих.

Що ж стосується організаційного нормування те, що воно включає в себе велику кількість нормативів щодо всього управління організацією. Нормативи, що стосуються управління персоналом, наприклад: правила внутрішнього розпорядку, порядок оформлення найму співробітників, звільнення, перекладу, відряджень.

Регламентування і нормування є базою організаційного проектування нових і діючих фірм. Воно передбачає наявність переліку завдань, що стоять перед менеджментом організації, і функцій, які повинні виконуватися в процесі управління. На основі цього переліку визначається склад підрозділів і функціонерів. Оцінка трудомісткості робіт з вирішення завдань і виконання функцій дозволяє визначити чисельність управлінських підрозділів і служб.

До числа розпорядчих впливів відносять накази, розпорядження, вказівки, інструкції, нормування праці, координацію робіт і контроль виконання, делегування повноважень, санкції та ін.

Наказ є найбільш категоричною формою розпорядчого впливу і зобов'язує підлеглих точно виконувати прийняті рішення у встановлені терміни. Невиконання наказу тягне за собою відповідні санкції з боку керівництва [5, с. 47].

Розпорядження, на відміну від наказу, не охоплює всіх функцій організації, обов'язково для виконання в межах конкретної функції управління та структурного підрозділу. Розпорядження видаються від імені заступників керівника організації за напрямками. Виділяють наступні види розпоряджень:

- розпорядження тривалої дії;
- розпорядження, що стосуються конкретного питання.

Вказівки та інструкції є локальним видом розпорядчого впливу, ставлять метою оперативне регулювання управлінським процесом і спрямовані на обмежене число співробітників.

Інструктаж і координація робіт розглядаються як методи керівництва, засновані на навчанні підлеглих правил виконання трудових операцій.

Висновки.

Отже, адміністративне управління ґрунтується на принципі єдиноначальності, дисципліни і відповідальності. Вся діяльність організації ґрунтується на жорсткому підпорядкуванні працівників і на їх беззаперечному виконанні вказівок, часто заснованому на примусі. Дане управління застосовується, якщо велика вага традицій, згідно з якими може бути прийнято тільки однозначне рішення, якщо занадто вузький вибір можливих альтернатив або якщо придушується ініціатива підлеглих.

Адміністративні методи управління надають прямий безпосередній вплив на керований об'єкт (будь-який регламентуючий і адміністративний акт підлягає обов'язковому виконанню) через накази, розпорядження, оперативні вказівки, що віддаються письмово або усно, контроль за їх виконанням, систему адміністративних засобів підтримки трудової дисципліни. Вони необхідні для підтримки дисципліни праці і забезпечення організаційної чіткості, яка необхідна для ефективної роботи персоналу.

Список літератури:

1. Адміністративний менеджмент: навч. посібник / Л.Ю. Гордієнко, Л. Г. Шемаєва. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 212 с.
2. Виханский О.С. Менеджмент / Виханский О.С., Наумов А.И. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
3. Новіков Б. В., Сініок Г. Ф., Круш П. В. Основи адміністративного менеджменту: Навч. посіб. – К.: Центр навч. літ., 2004. – 265 с.
4. Теорія і практика ділового адміністрування: навч. посіб. / [Дібініс Г.І., Ромахова О.О., Держак Н.О., Шаріпова О.С. та ін.]. – Луганськ: Ноулідж, 2009. – 488 с.
5. Управление персоналом организации. Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.

Казак Ю.Н.

Международный научно-технический университет имени академика Юрия Бугая

АДМИНИСТРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация

Исследованы теоретические вопросы административного управления в управлении персоналом. Проанализированы административные методы. Рассмотрены взгляды Анри Файоля на административное управление.

Ключевые слова: управление персоналом, административное управление, методы, принципы, организация.

Kazak J.N.

International Scientific-Technical University named after Academician Yuri Bugay

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**Summary**

The paper deals with theoretical questions of administrative management in personnel management. Analyzed administrative methods. Considered the views of Henri Fayol to administer.

Keywords: human resource management, administrative management methods, methods, principles, organization

УДК 658.64

**НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ
В СИСТЕМІ ЕЛЕКТРОННОГО БІЗНЕСУ**

Кляп М.М.

Ужгородський національний університет

Електронна комерція набуває дедалі більшого поширення, що вимагає розробки нових та адаптації існуючих фінансових послуг. Електронний бізнес ставить нові завдання перед фінансовими установами з метою підвищення оперативності та прозорості надання фінансових послуг. Сьогодні надання фінансових послуг із застосуванням інформаційних технологій набуло значного поширення та направлене на підвищення рівня інформаційного обслуговування клієнтів.

Ключові слова: фінансові послуги, електронний бізнес, інформаційні технології, глобальна мережа інтернет.

Питання отримання прибутку є актуальним незалежно від рівня соціально-економічного розвитку держави, однак визначає форми та методи його отримання, розподілу. В епоху, коли володіння персональним комп'ютером є обов'язковою умовою, інформаційні зв'язки не вимагають суттєвих затрат, що дозволило зробити доступним використання інформаційних технологій для значної частини підприємств, а отже виступає підґрунтям розвитку електронного бізнесу.

Аналіз останніх досліджень. Питання щодо формування і розвитку ринку фінансових послуг розглядали у вітчизняній науковій літературі, зокрема, у дослідженнях Ю.О. Борисової [1], О.Д. Василика, В.В. Вітлінського, А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, В.М. Кравця, А.І. Кредісова, В.І. Міщенко, О.М. Мозгового, А.М. Мороза, С.В. Науменкової, Ю.М. Пахомова, М.І. Савлука, А.С. Савченка, В.С. Стельмаха, В.П. Страхарчук, М.Ф. Тимчука, А.С. Філіпенка, Г.В. Юрчук [5] та інших. Подальший розвиток фінансових послуг в умовах розвитку електронної комерції вимагає розробки нових видів фінансових послуг.

Постановка проблеми. Питання розширення видів фінансових послуг, формування конкурентних переваг у порівнянні з іншими фінансовими установами та врахування запитів користувачів залишається актуальним до сьогодні.

Ціль статті полягає в окресленні напрямків вдосконалення фінансових послуг в системі електронного бізнесу.

Виклад основного матеріалу. Широке застосування понять «фінансові послуги» та «електронний бізнес» вимагає наведення їх визначень, загальноприйнятих або встановлених на законодавчому рівні.

Відповідно до чинного законодавства, зокрема Закону України про «Фінансові послуги та державне регулювання ринку фінансових послуг», фінансова послуга – операції з фінансовими активами, що здійснюються в інтересах третіх осіб за власний рахунок чи за рахунок цих осіб, а у випадках, передбачених законодавством, – і за рахунок залучених від інших осіб фінансових активів, з метою

отримання прибутку або збереження реальної вартості фінансових активів [2, ст. 1].

Електронна комерція (бізнес) включає все себе операції здійснення яких передбачає використання інформаційних технологій. Ведення електронного бізнесу є ширшим поняттям, аніж використання інтернет технологій, та включає створення електронних систем у межах одного підприємства, об'єднання груп підприємств, глобальної мережі Internet. Прикладом першого випадку виступає Internet-провайдинг, контент-провайдинг і сервіс-провайдинг. У випадку застосування груп підприємств до другої яскравим прикладом є постачання програмно-технічних засобів, Web-дизайн, програмування і надання Web-сервісів. Результатом використання глобальної мережі Internet у сфері електронного бізнесу виступає реклама, електронні магазини, електронні аукціони, електронні платіжні системи, електронний маркетинг, електронна комерція, електронні ЗМІ тощо.

Перша модель електронної комерції спрямована на залучення клієнтів в основному з фізичних осіб і отримала назву «компанія-споживач» (business-to-consumer) або B2C – електронна роздрібна торгівля між компаніями та кінцевими споживачами. Основу електронної комерції типу B2C складають онлайн-нові компанії, що здійснюють свій механізм бізнесу повністю через мережу Інтернет. Найбільш розповсюдженими онлайн-компаніями є інтернет-магазини [3].

До електронних фінансових послуг в сучасних умовах можна віднести [4, с. 31-32]:

1) Internet-банкінг – система надання банківських послуг клієнтам, що забезпечує можливість здійснювати стандартні банківські операції через Internet;

2) Internet-трейдинг – надання фінансовим інститутам через Internet можливості здійснення ефективних операцій з фінансовими інструментами на фінансових ринках;

3) Internet-страхування – забезпечення процесу оформлення, оплати та придбання страхових полісів, отримання страхових премій через Internet.