

Функціонал інтернет- банкінгу розширюється і у решти учасників рейтингу . Наприклад , минулого року онлайн- оформлення депозиту або кредиту пропонували лише одиниці. Сьогодні це можна зробити на сайтах десятка банків . Решта активно працюють над тим , щоб надати клієнтам таку можливість. [3-4]

Таблиця 1  
Рейтинг банків, які надають клієнтам послугу Інтернет-банкінгу

Місце у рейтингу	Банк	Клієнтська база	Динаміка клієнтської бази, число транзакцій і обсягу операцій	Функціонал інтернет-банкінгу	Наявність спеціальних мобільних додатків (1/0)	Оперативність (1/0)	Інтерактивність	Представленість в соцмережах	Потенційний ріст	Інтернет-голосування	Сумарний бал експертів	ПІДСУМОВИЙ БАЛ
1	ПриватБанк	5	3	5	1	0	5	3	5	5	2,5	9,5
2	Дельта Банк	5	5	5	1	1	4	2	4	2	7,5	6,65
3	ПУМБ	5	3	5	1	0	1	5	2	2	2,5	6,15
4	Альфа-Банк	4	2	4	1	0	4	1	5	2	0	5,00
5	Платинум Банк	3	4	5	0	1	2	3	5	2	2,5	3,55

У найближчі рік -два вони будуть розширювати функціонал онлайн- сервісів , впроваджуючи можливості покупки товарів в інтернет- магазинах , авіаквитків , бронювання готелів , оренди авто . Поки ж самими популярними послугами залишаються поповнення мобільного зв'язку , оплата комунальних послуг та перекази між картковими рахунками .

Висновки. Розвиток Інтернет-банкінгу є новим і перспективним напрямком, яке швидко розвивається в усьому світі, внаслідок високої конкуренції на ринку банківських послуг. Розумно розвиваючи цей напрямок, банк зможе першим запропонувати актуальний сервіс найбільш активної частини населення. Як правило, в ньому зацікавлені забезпечені люди, які цінують свій час і отримують задоволення від впровадження у своє життя сучасних технологій.

#### Література

1. Інтернет-банкінг. [Електронний рерурс]. – Режим доступа: [http://www.academia.edu/4745399/Internet\\_banking](http://www.academia.edu/4745399/Internet_banking)
2. Онлайн-банкінг от українских банков: что предлагают в 2013 году. [Електронний рерурс]. - Режим доступа:[http://www.prostobank.ua/internet\\_banking/stati/onlayn\\_banking\\_ot\\_ukrainskih\\_bankov\\_chno\\_predlagayut\\_v\\_2013\\_godu](http://www.prostobank.ua/internet_banking/stati/onlayn_banking_ot_ukrainskih_bankov_chno_predlagayut_v_2013_godu)
3. Ежегодный рейтинг самых интернет-ориентированных банков. [Електронний рерурс]. - Режим доступа: <http://www.investgazeta.net/finansy/samye-prodvintuye-164462/>
4. В поисках перспективных решений. [Електронний рерурс]. - Режим доступа: <http://bankonline.com.ua/resources/magazine/bankonline-2-2014.pdf>

### ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

Коваленко С.В.

*Кіровоградський національний технічний університет*

Сучасні темпи розвитку сільського господарства двояко впливають на формування трудового потенціалу села: з одного боку, відновлення підприємств і зростання аграрного виробництва сприяють залученню працівників у галузь, з іншого боку, інтенсифікація

виробництва, його модернізація змушує господарства вивільняти «зайву» робочу силу, основу якої складають низькокваліфіковані працівники. За інших рівних умов скорочення чисельності зайнятих в конкретній організації відбувається за рахунок зростання професійної майстерності, збільшення продуктивності за рахунок використання сучасної техніки. Звідси - двояка проблема зайнятості сільського населення. Одні підприємства не можуть знайти працівників для виконання механізованих і автоматизованих робіт через відсутність кваліфікованих інженерів, механізаторів, технологів, операторів, в інших організаціях складається напружена соціальна обстановка, обумовлена скороченням людей, зайнятих в сільськогосподарському виробництві, не дивлячись на зростаючі темпи росту в галузі.

Загальна чисельність робітників основних професій зменшилася в тому числі через низький рівень оплати праці в матеріальній сфері виробництва, до якої, в першу чергу, відноситься сільське господарство. Зниження попиту на працю в сільському господарстві формує групу потенційно безробітних, серед яких – частково безробітні, зайняті в режимі неповного робочого часу або знаходяться у вимушених відпустках без збереження заробітної плати (приховане безробіття) і т.д.

Подібні проблеми формують ситуацію незадовільного забезпечення аграрного сектора трудовими ресурсами, що потребує розробки системи управління трудовим потенціалом села. Слід зазначити, що якщо рішення проблеми майнового потенціалу можливе в оперативному режимі, то до проблеми забезпечення галузі трудовими ресурсами можливий підхід тільки з позицій стратегічного менеджменту, коли діє адекватна система, яка вирішує ці завдання в довгостроковому періоді.

Стратегічна мета системи управління персоналом полягає в забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. При формуванні стратегії управління персоналом основним завданням стає визначення й урахування майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому його розвитку [1].

Система стратегічного управління трудовими ресурсами повинна стати формою реального втілення управлінських взаємозв'язків і взаємодій з конкретним змістом і формами прояву. Крім того, дана система повинна в своїй основі базуватися на практичній реалізації складових її інструментів.

З позицій стратегічного управління доцільно виділити кілька груп завдань, за якими буде здійснюватися спрямований вплив з метою їх вирішення. Вважаємо за доцільне виділити наступні напрямки:

1. Соціальні та психологічні аспекти управління. Рішення проблем на цьому рівні полягає в розробці ефективних систем мотивації працівників і стимулювання творчої ініціативи, формуванні організаційної культури сільськогосподарських організацій, включаючи їх соціальну відповідальність, створення сприятливого психологічного клімату. Слід зазначити, що ці аспекти управління стосуються не тільки впливу на рівні окремих організацій. Створення «атмосфери» пріоритетного розвитку сільського господарства, турботи про нього через пропаганду в ЗМІ, організацію спеціалізованих інвестиційних форумів, масових сільських свят – сфери впливу органів влади державного, регіонального та місцевого рівнів.

2. Оплата і стимулювання праці. Рішення цього блоку завдань полягає в розробці відповідних систем оплати праці, в тому числі – заохочувальних.

3. Розробка і проведення кадрової політики. На мікрорівні вирішення питань кадрової політики полягає в застосуванні відповідних методів і принципів підбору і розстановки персоналу, умов найму та звільнення, навчання персоналу сільськогосподарських організацій, оцінка персоналу з урахуванням результатів діяльності. На макрорівні завдання забезпечення кадрами повинна вирішуватися в рамках реалізації державних програм зайнятості сільського населення.

4. Розвиток інститутів сільськогосподарської освіти. У рамках цього комплексу завдань передбачається розвиток системи початкової, середньої та вищої професійної освіти, організація стажувань кращих учнів за кордоном і на передових підприємствах України.

5. Формування менталітету працівника аграрної сфери - пов'язано з величезними зусиллями всіх органів влади, керівників сільськогосподарських підприємств та їх підрозділів, голів сільських ( фермерських) господарств із закріплення у всіх працівників, пов'язаних з аграрним виробництвом, почуття важливості виконуваних робіт та єдності в справі забезпечення продовольчої та економічної безпеки країни. Ці завдання також пов'язані з

широким залученням ЗМІ, організацією зустрічей представників влади, керівників вищого рівня керівництва підприємств з рядовими працівниками.

6. Інституційне вдосконалення села має сприяти стимулюванню міграції населення з міста в сільську місцевість. Цей комплекс завдань повинен вирішуватися за допомогою відновлення і поліпшення об'єктів сільської інфраструктури, що забезпечує гідне існування сільських жителів і високу продуктивність їх праці.

7. Оптимізація складу і структури витрат на розвиток трудових ресурсів села. Рішення більшості завдань передбачає фінансування відповідних заходів. При цьому слід оптимізувати фінансові витрати, виключити зі списку фінансованих заходів ті, які в минулих періодах не привели до нарощування трудового потенціалу села, шукати нові методи стимулювання зайнятості сільських працівників.

8. Комплексний підхід до формування соціально-економічних умов на селі, що забезпечує сталий розвиток сільських територій, - як підсумок вирішення всіх вищезазначених завдань.

Таким чином, алгоритм стратегічного управління трудовими ресурсами аграрного сектора економіки, спрямований на його оптимізацію, повинен виглядати наступним чином (рисунок 1).



Рис.1. Система цілей і задач стратегічного управління трудовими ресурсами аграрного сектора економіки

В сучасних умовах впровадження стратегічного управління персоналом підприємства є нагальною необхідністю, яка обумовлена посиленням конкурентної боротьби. Формування персоналу з високим рівнем продуктивних здібностей, здатного до ефективної взаємодії в рамках трудового колективу, потребує значного часу. Тому поряд з удосконаленням поточного управління персоналом, на підприємствах доцільно впроваджувати стратегічне управління, яке спроможне забезпечити формування високоякісного капіталу підприємств та об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємства, досягнення конкурентних переваг [2].

Отже, основна мета управління трудовими ресурсами сільського господарства – забезпечити проведення політики, що сприяє формуванню трудового потенціалу галузі, що забезпечує розширене відтворення аграрного сектору, якісне виконання сільськогосподарських робіт, виробництво конкурентоспроможної продукції. Для реалізації цієї мети необхідна розробка ряду програм зайнятості сільського населення на рівні держави і регіонів. Крім того, слід з урахуванням зарубіжної практики проводити розробку і здійснення спеціальних цільових

підпрограм, спрямованих на вирішення завдань нарощування трудового потенціалу села. У рамках короткострокової політики має здійснюватися попередження сільського безробіття та надаватися сприяння у працевлаштуванні тим громадянам, які шукають роботу, супроводжуючи його наданням їм тимчасової матеріальної підтримки. У довгостроковій перспективі головне - це стимулювання попиту на робочу силу шляхом перерозподілу в економіці галузі, формування сприятливого середовища для розвитку сільського підприємництва, стимулювання інвестиційної активності на селі та створення нових робочих місць, поліпшення якості людського капіталу, гарантування заробітної плати і доходів на селі.

#### Література

1. Бузько І.Р. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія / І.Р. Бузько, О.В. Варганова, Г.О. Надьон та ін. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. — 304 с.
2. Романюк Л.М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом [Електронний ресурс] / Л.М. Романюк: — Режим доступу: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_17\\_ekon/stat\\_17/64.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/64.pdf).
3. Стратегія інноваційного розвитку пріоритетних галузей аграрного виробництва [Електронний ресурс] / І.О. Крюкова, В.О. Непочатенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. — 2013. — № 4 (9). — С. 133-141. — Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>.

### УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ РЕГІОНУ

Комліченко О.О.

*Одеський національний політехнічний університет*

У відповідності зі Стратегією економічного і соціального розвитку України на 2006-2020 роки та Державною стратегією регіонального розвитку на період до 2020 року одним з головних напрямів переходу до інноваційного соціально орієнтованого типу економічного розвитку країни є використання природної розмаїтості й історичної спадщини регіонів для розвитку міжнародного та внутрішнього туризму, рекреаційної сфери, формування сучасної економіки послуг; сприяння формуванню в регіонах кластерних систем — об'єднань споріднених підприємств, виробництв, організацій - з метою системного підвищення їхньої сукупної ефективності. Це дозволить створити умови для підвищення якості життя громадян, в тому числі і за рахунок розвитку інфраструктури відпочинку і туризму та забезпечення якості, доступності та конкурентоспроможності туристичних послуг. Туризм відіграє важливу роль у вирішенні соціальних проблем, забезпечуючи створення додаткових робочих місць, зростання зайнятості та підвищення добробуту населення країни, і, завдяки мультиплікативному ефекту, впливає на зростання економіки, в тому числі на розвиток таких сфер економічної діяльності, як послуги туристичних підприємств, колективні засоби розміщення, зв'язок, торгівля, транспорт, виробництво сувенірної та іншої продукції, харчування, сільське господарство, будівництво та ін.

Актуальність дослідження пов'язана з розробкою механізму управління інноваційною діяльністю туристської галузі регіону за допомогою створення туристичних кластерів, що призведе до створення нового інноваційного продукту і виходу на нові ринки. Незважаючи на зусилля держави з регулювання туристичної діяльності, не враховується якість пропонованих послуг, яку можна поліпшити за рахунок управління інноваційною діяльністю туристичної галузі в цілому та впровадження інновацій туристичними підприємствами зокрема.

Метою дослідження є удосконалення системи управління інноваційною діяльністю туристичної галузі через створення інноваційної організаційної структури у вигляді туристичного кластеру, яка призведе до зростання економічних показників розвитку регіону за рахунок виходу на нові ринки збуту з новим інноваційним продуктом.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені наступні завдання:

- розкрити поняття «інноваційна діяльність» та «управління інноваційною діяльністю», застосовуючи до туристичної галузі;
- проаналізувати систему управління інноваційною діяльністю туристичної галузі регіону;