



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

***АКТУАЛЬНІ
ПРОБЛЕМИ
ФІНАНСОВОЇ
СИСТЕМИ УКРАЇНИ***

*Матеріали міжнародної
науково-практичної конференції*

Черкаси 2019

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ ТА ГУМАНІТАРНОЇ ПОЛІТИКИ ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ДЕПАРТАМЕНТ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ ЧЕРКАСЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УНІВЕРСИТЕТ «ПРОФ. Д-Р АСЕН ЗЛАТАРОВ», М. БУРГАС, БОЛГАРІЯ
КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, М. ЗАПОРІЖЖЯ
ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЦЕНТР ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В ЧЕРКАСЬКІЙ ОБЛАСТІ «ЕСІ»
ЧЕРКАСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЧЕНСТОХОВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, М. ЧЕНСТОХОВА, ПОЛЬЩА
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ



«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ»

*Матеріали XVI міжнародної науково-практичної конференції
молодих вчених, аспірантів і студентів*

21-22 листопада 2019 року

Черкаси, ЧДТУ, 2019



УДК 336 (477) (063)

ББК 65.261я431

А 43

Актуальні проблеми фінансової системи України [Електронний ресурс] // *Матеріали XVI міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів і студентів: Черкаський державний технологічний університет, 21 - 22 листопада 2019 року. – Черкаси, 2019. – 193 с.*

Основною метою конференції є вирішення актуальних проблем та вдосконалення фінансової системи України, грошово-кредитних механізмів регулювання економіки, управління фінансово - економічним потенціалом суб'єктів господарювання, розвитку банківської системи та інших актуальних проблем економічної науки.

Подані матеріали містять методологічні та методичні підходи, що можуть заслуговувати на увагу широкого кола фахівців.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ

Голова організаційного комітету: *Григор О.О.* – к.н.держ.упр., доцент, ректор Черкаського державного технологічного університету.

Заступник голови: *Демиденко В.В.* – к.е.н., доцент, декан факультету економіки та управління.

Члени оргкомітету:

Гончаренко І.Г. – д.н.держ упр., професор, завідувач кафедри фінансів Черкаського державного технологічного університету.

Березина О.Ю. – к.е.н., професор, професор кафедри фінансів Черкаського державного технологічного університету.

Петкова Л.О. – д.е.н., професор, завідувач кафедри міжнародної економіки та бізнесу Черкаського державного технологічного університету

Покатаєва О.В. – д.е.н., професор, проректор Класичного приватного університету, м. Запоріжжя.

Балуєва О.В. – д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Донецького державного університету управління

Бережна Л.В. – к.е.н., доцент кафедри фінансів Черкаського державного технологічного університету.

Mihaylov Iv.M. – PhD, Assoc. Prof in Department of Economics and Management of University «Prof. Dr. Assen Zlatarov» (Burgas, Bulgaria).

Dorota Jelonek, – PhD, Czestochowa University of Technology, Department of Management (Czestochowa, Poland).

Wadim Strielkowski - Ph.D., associate professor at Charles University, Prague, Institute of Economic Studies, Faculty of Social Sciences Charles University in Prague, Prague (Czech Republic), University of Cambridge, Cambridge Judge Business School.

Голова секретаріату: *Шевченко Анна Михайлівна* – к.е.н., доцент кафедри фінансів Черкаського державного технологічного університету.

Організаційний комітет вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є безперечними. Разом з тим, вважаємо можливим їх публікацію з метою обговорення.



<i>Лопушинська О. В., Титаренко А. А.</i> Особливості управління людськими ресурсами на підприємствах фінансового сектору економіки	103
---	-----

СЕКЦІЯ 7. Актуальні питання розвитку банківської системи

<i>Бережна Л.В., Снитюк О.І.</i> Стан та перспективи розвитку цифрової економіки та cashless в Україні	106
<i>Козубенко Н.П.</i> Банківське кредитування та перспективи його розвитку в Україні	109
<i>Горбунова Г. Є.</i> Теоретичні аспекти розвитку платіжних систем в Україні	111
<i>Кравченко В.А.</i> Стрес-тестування та оцінка стійкості банківської системи України в 2019 році	115
<i>Гвоздь Т.І.</i> Аналіз стану монетарної політики НБУ	118
<i>Кутах Н.А.</i> Особливості впровадження сервісів токенизації в Україні	121
<i>Коваленко А. Г.</i> Типи монетарної політики для реалізації цілей економічної політики держави	124
<i>Гудзенко С.Ю.</i> Банківське кредитування населення: стан та перспективи розвитку	127
<i>Лозумірська Н.О.</i> Аналіз стану і перспектив розвитку безготівкових розрахунків в Україні	131
<i>Ганечко Б.О.</i> Особливості впровадження системи Базель III в Україні	134
<i>Гелеверя В. В.</i> Депозитна політика комерційних банків: стан та перспективи	135
<i>Міннікова О. О.</i> Проблеми розвитку банківської системи в Україні	140
<i>Глушченко Т. С.</i> Кредитна політика комерційного банку в умовах глобалізації	144
<i>Ремигайло К.С.</i> Розвиток банківської системи України	147
<i>Бережна К.С.</i> Фінансова стабільність комерційного банку	149
<i>Коверза В. С., Волощук В. М.</i> Фактори впливу на конкурентоспроможність банку	151
<i>Бережна Д.А.</i> Проблеми та виклики cashless в Україні: вітчизняний і зарубіжний досвід	154
<i>Березін І.С.</i> Стрес-тестування банківської системи України	157
<i>Левченко І.О.</i> Депозитна політика комерційних банків: світовий досвід та перспективи застосування в Україні	161
<i>Степаненко Н.</i> Розвиток фінансових технологій: загрози та можливості	165



УДК 331.101.3

Лопушинська О. В. – асистент

Титаренко А. А. – здобувач вищої освіти спеціальності 073 «Менеджмент»

Полтавська державна аграрна академія

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ

Ефективне використання людських ресурсів на підприємствах фінансового сектору економіки є основою забезпечення конкурентоспроможності суб'єкта господарювання і більшою мірою, ніж інші фактори виробництва, визначають його стратегічний успіх. Від рівня якісного розвитку, професійно-кваліфікаційного рівня персоналу залежить ефективність використання матеріальних, фінансових та інших видів ресурсів підприємства.

Керівники вітчизняних фінансових установ, як правило, основну свою увагу зосереджують на вдосконаленні фінансового менеджменту. При цьому персонал як об'єкт управління, залишається на другому плані. Тому служби управління персоналом більшості вітчизняних фінансових установ мають низький організаційний статус, недостатньо професійно підготовлені і по суті обмежуються виконанням лише облікових функцій. Як свідчить зарубіжний і сучасний вітчизняний досвід, саме персонал стає сьогодні довгостроковим чинником конкурентоспроможності і виживання фінансових установ [1].

В науковій літературі існує декілька тотожних понять, що стосуються професійної діяльності людей в процесі виконання певного виду робіт. Так, в системі категорій сучасної економіки та менеджменту розрізняють поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «людські ресурси».

Більшість науковців під робочою силою розуміють сукупність фізичних, психологічних та ментальних властивостей, необхідних індивідові для виконання певної роботи [2]. Категорія «людські ресурси» використовується більшою мірою зарубіжними вченими і представляє собою систему характеристик та ціннісних установок працівників підприємства, які визначають їхню поведінку у колективних трудових процесах [3]. Під людськими ресурсами слід розуміти сукупність працівників підприємства, що мають відповідні професійні якості, знання, вміння і досвід для виконання своїх посадових обов'язків. Поняття трудових ресурсів за своїм змістом науковці вважають більш макроекономічним. Трудові ресурси представляють собою частину населення країни, яка має необхідні характеристики для зайнятості в національній економіці [4]. У сучасній економічній науці поняття «трудові ресурси» ототожнюється із соціально активним населенням.

Так як нами розглядаються проблеми використання ресурсів на рівні



підприємства, доцільно застосовувати поняття людських ресурсів.

Більшість науковців управління людськими ресурсами визначають як сукупність організаційних заходів, направлених на оптимальне функціонування колективу і повне використання здібностей людини у виробничому процесі (політика підбору і найму працівників, розвиток кар'єри, мотивацію, заохочення, звільнення з роботи, вихід на пенсію, лідерство в колективі, культура, взаємовідносин і зв'язків, розвиток колективу, творчі умови для самореалізації особистості, управління конфліктними ситуаціями). Управління людськими ресурсами - це безперервний процес впливу на колектив людей з метою організації і координації їх діяльності в процесі виконання посадових обов'язків задля досягнення найкращих результатів при найменших витратах.

Метою управління людськими ресурсами є сукупність взаємозв'язаних суспільних і особистих інтересів людей, спрямованих на задоволення потреби у праці та ефективному використанні.

Основними завданнями системи управління людськими ресурсами на рівні підприємства є:

- забезпечення організації кваліфікованими кадрами;
- створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників;
- удосконалювання системи оплати праці і мотивації;
- підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- надання працівникам можливостей для розвитку, професійного росту; стимулювання творчої активності;
- формування і збереження сприятливого психологічного клімату;
- удосконалювання методів оцінки персоналу; управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників;
- участь у розробці організаційної стратегії [5].

Отже, управління людськими ресурсами є одним із найважливіших видів діяльності сучасного менеджера, оскільки забезпечує стабільне функціонування підприємства. Детальне дослідження проблем управління людськими ресурсами дозволяє виявити додаткові джерела підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому.

Література:

1. Погорелова Т. О. Питання управління банківським персоналом у сучасних умовах / Т. О. Погорелова // Вісник НТУ «ХПІ». – №60, 2015. – С. 46-49
2. Маркіна І. Конкурентоспроможність персоналу як елемент розвитку людського капіталу / І. Маркіна, О. Лопушинська // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Випереджаюче управління соціально-економічним розвитком регіонів – інноваційне забезпечення». – Сімферополь: ДІАЙПІ, 2011. – С. 53-57
3. Доронина М. С. Управление ценностными установками коллектива / М. С. Доронина // Вісник ХНЕУ. – 2003. – № 2. – С. 81-84.



*XVI міжнародна науково-практична конференція
молодих вчених, аспірантів і студентів
«Актуальні проблеми фінансової системи України»*

4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 312 с.
5. Тищенко Т. Ю. Механізм ефективного управління трудовими ресурсами підприємства [Електронний ресурс] / Т. Ю. Тищенко. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NMIV_2013/Economics/10_131244.doc.htm