

На мою думку, для того щоб вивести свій банк на високий рівень, обійти найбільших конкурентів, потрібно зосередитись на таких чинниках (табл. 1).

Таблиця 1

№	Чинники	Обґрунтування
1.	Підбір кадрів	При підборі персоналу слід звернути увагу не лише на висококваліфікованих фахівців у сфері банківської справи, але й на пошук хорошиго, креативного маркетолога.
2.	Правильне розміщення банку і його філій	Місце розташування банку чи його філій є дуже важливе. Він повинен знаходитись в місці до котрого легко добратись, де скупчується доволі велика кількість людей.
3.	Грамотність реклами	Не потрібно зосереджуватись на масовості реклами. А дослідити ринок, вибрати певний його сегмент, виявити основні потреби для даних людей. А вже після таких дій, впроваджувати рекламу і певні програми.

Проаналізувавши особливості маркетингової діяльності в банках України, можна зробити декілька висновків. З кожним роком банки все активніше починають використовувати інструменти маркетингу та реклами для досягнення своїх основних цілей і завдань: залучення нових клієнтів, наявність постійних клієнтів, формування і підтримка позитивного іміджу установи, підвищення ефективності діяльності, завоювання лідерських позицій на ринку банківських послуг. Саме реалізація маркетингової політики є одним із найважливіших інструментів підтримки конкурентоспроможності банку. Проте, не слід забувати про ряд інших факторів, котрі будуть створювати вам вигідніше становище ніж у конкурентів, таких як – інфраструктура.

Також, важлива наявність в установах банку не лише банкірів – спеціалістів, а і чітко сформований відділ маркетингу. Оскільки освіта в Україні не передбачає універсальних кадрів.

1. *Банківський менеджмент (Кириченко О.А., Гіленко І.В., Роголь С.Л., Сиротян С.В., Нємой О.М.). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.lib.eliseeva.com.ua>. 2. Лобанова Т.Н. Банки: организация и персонал. Современная концепция управления. Специализированный обучающий кейс-курс. – М.: БДЦ-пресс, 2000. – 108 с. 3. Українці потребують клієнтоорієнтованих банків зі зручним розташуванням [Електронний ресурс] / GfK Ukraine. – Режим доступу : http://www.gfk.ua/public_relations/press/press_articles/008118/index.ua.html.*

СЄВКА В.Г.

Докторант Інституту економіки промисловості НАН України

ПІДГОТОВКА ПРОФЕСІЙНИХ УПРАВИТЕЛІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

© В.Г. Сєвка, 2012

Формування комфортного життєвого середовища для будь-якої людини переважно залежить від благоустроєності її житла. В сучасних умовах пошук шляхів ефективного управління житловим фондом, які забезпечували б не лише утримання фонду на рівні нормативів, а й його відтворення, є безперечно актуальним та практично значимим напрямом наукового дослідження.

Сучасний стан житлового фонду України (рис. 1) вимагає прийняття адекватних рішень щодо забезпечення його відновлення. Лише програмне забезпечення та організаційні заходи без належного фінансування не дають можливості збереження житла і його належного утримання.



Рис. 1. Характеристика стану житлового фонду України, %

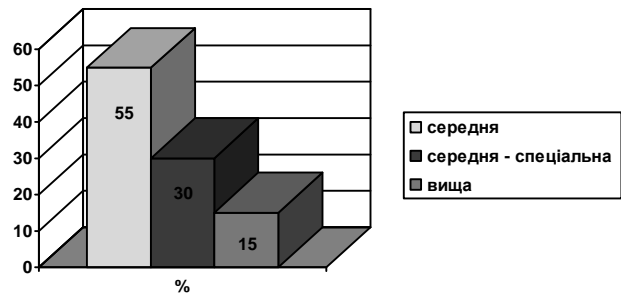


Рис. 2. Рівень освіти голів ОСББ, які проходили навчання за стартовою програмою, %

Найбільш ефективною формою управління житловим фондом при таких показниках його технічного стану залишається створення і всебічна підтримка об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ). Однак, ефективність управлінських рішень голів ОСББ безперечно буде залежати від їх професіоналізму, здобутих знань і навичок, тому при формуванні програм навчання або підвищення кваліфікації варто враховувати рівень їх базової освіти (рис. 2).

З 2007 року за підтримки Донецької обласної ради та Донецької обласної державної адміністрації в регіоні успішно функціонують програми підвищення кваліфікації голів ОСББ для міст і районів. Програми розраховані на отримання стартового базового рівня знань при створенні ОСББ (172 години аудиторних занять) та ознайомлення з новаціями у сфері (від 16 годин). Фінансування освітніх програм відбувалося на тендерній основі за рахунок коштів обласного бюджету. За стартовою програмою навчання пройшло 303 особи. Це обрані голови ОСББ, які тільки починають свою роботу. Для зручності слухачів проводилось виїзне навчання у містах Горлівка, Кіровське, Жданівка, Добропілля, Маріуполь.

Слухачі програми одержали навчально-методичну документацію, нормативні і інструктивні матеріали для подальшої самопідготовки. Окремий блок програми дозволив отримати необхідні навички та посвідчення з охорони праці, електробезпеки. Варто зазначити, що вимогою програми є продовження консультацій боку викладацького складу на робочому місці голови ОСББ протягом 1 року, а за навчальним закладом залишається моніторинг ефективності роботи голови ОСББ, задоволеності мешканців житлово-комунальними послугами, що отримуються, корегування дій голови для підвищення якості послуг та управлінських рішень.

Безперечно і в таких умовах вважати програму навчання вичерпною не вірно. Зростання кількості ОСББ в Україні майже до 17 тис. вимагає нових підходів до підготовки професійних управителів житлом.

Поява в 2010 році нової кваліфікації “менеджер (управитель) у житлово-комунальному господарстві” можна вважати першим кроком до цивілізованої підготовки фахівців для сфери ЖКГ, але відсутність зацікавленості в формуванні державного замовлення на підготовку таких фахівців і обмеженість лише програмами перепідготовки та підвищення кваліфікації за власні кошти не призведе до поширення такої професії на ринку.

З метою стимулювання появи професійних управителів на ринку праці пропонується виконати такі заходи:

- здійснити моніторинг потреби у професійних управителях житловим фондом в регіонах через базові навчальні заклади, визначені спільним Наказом Мінрегіону і МОНмолодьспорту від 21.01.2012 № 20/13;
- створити робочу групу щодо розробки галузевих стандартів освіти для освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр” з фаху “менеджер (управитель) у житлово-комунальному господарстві” та до 01.01.2013 року завершити розробку таких стандартів, забезпечити їх громадське обговорення;

- забезпечити з 01.09.2013 р. формування груп на навчання за бюджетні кошти, що будуть працевлаштовані у містах та районах областей та мають відпрацювати на робочому місці після завершення навчання не менше 5 років;
- внести пропозиції щодо забезпечення періодичності підвищення кваліфікації управителів житловим фондом один раз на п'ять років за програмами, узгодженими із Мінрегіоном;
- забезпечити комплексний підхід до підвищення кваліфікації як вищого керівного складу, так і нижньої управлінської ланки, інженерно-технічного персоналу підприємств житлово-комунального господарства і містобудування на основі інноваційних освітніх технологій;
- сприяти залученню на міських рівнях до проведення консультацій щодо необхідності і порядку створення ОСББ, оцінки ефективності роботи діючих, опитування мешканців, представників громадських організацій, викладачів, молодих вчених і студентів;
- створити віртуальний інформаційний вісник, що відображує результативність реформ в житлово-комунальному господарстві, описує кращі практики, надає відомості про вакантні робочі міста, потребу в професійних управителях, пропозиції на ринку праці;
- залучати до підготовки голів ОСББ обласних і міських центрів зайнятості;
- з 2020 року запровадити систему професійної атестації фахівців, що працюють в житлово-комунальному господарстві.

Вирішення запропонованих завдань у підсумку сприятиме розвитку професійних відносин в сфері підготовки кадрів та підвищення кваліфікації спеціалістів для системи житлово-комунального господарства.

1. Близнюк А. Було би правильніше, щоб усі тарифи встановлювали не оглядаючись на політику // День. – №11. – 25 січня 2012 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dau.kiev.ua/222498/>. 2. Реформування житлово-комунального господарства Донецької області [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.donoda.gov.ua/main/ua/publication/content/10624.htm>.

СИТНИК Й.С.

Національний університет “Львівська політехніка”

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ЗНАННЄВА ЛОГІСТИКА ЯК СКЛАДОВА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

© Й.С. Ситник, 2012

Інтелектуалізація систем менеджменту підприємства, згідно авторського визначення, розглядається як всебічний і багатофакторний процес набуття і використання підсистемами менеджменту підприємства нових якостей виражених у нормах управління (законах, закономірностях, принципах) та категоріях менеджменту, які базуються на максимізації впровадження системних знань і вмінь, зростанні інтелектуального капіталу, динамічній інтелектуальній активності персоналу, інтелектуально-інформаційних технологіях, найповнішому залученні особистісного й сукупного інтелекту до збільшення ринкової вартості підприємства.

Новітнє конкурентне середовище, ринок покупця, зокрема, інтелектуального продукту, декларує суттєві вимоги до гнучкості інтелектуального виробництва (послуг) та часу задоволення ринкових потреб. Такі вимоги узгоджуються з логістичною концепцією. Адже, “Логістика, згідно визначення Ради логістичного менеджменту США, – це процес планування, управління та контроль ефективного (з позиції зниження витрат) потоку запасів сировини, матеріалів, незавершеного