

(Бобруйск, 1 апр. 2010 г.). – Минск: БГЭУ, 2010. – С. 99-100. 2. Medema S.G. Mill, sidgwick, and the evolution of the theory of market failure // *History of Political Economy*, 2007 – Vol 39(3) – pp. 331-358. 3. Porter Michael E., Claas Van der Linde. Toward a new conception of the environment-competitiveness relationship // *Journal of economic perspectives*, 1995 – Vol 9(4) – pp. 97-118. 4. Schmookler J. *Invention and economic growth*. – Cambridge: Harvard University Press, 1966. – 332 p. 5. *Transport and Innovation: Towards a view on the role of public policy // Forum Paper 2010-9: International Transport Forum*. – OECD, 2010 –10 p.

Копець Г.Р., Урікова О.М., Прийма Л.П.
Національний університет «Львівська політехніка»

ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЕЛЕКТРОННОГО БІЗНЕСУ

У сучасному глобалізаційному світі електронний бізнес (ЕБ) став ефективним напрямком діяльності та розвитку корпорацій. Така ефективна взаємодія корпорацій між собою на товарних, технологічних та фінансових ринках сприяє зростанню рівня задоволення потреб споживачів товарів, послуг, робіт та технологій. Погляди науковців та практиків на реалізацію корпоративної конкурентоспроможності ЕБ пов'язані із сутністю управлінської діяльності: візія (бачення розвитку бізнесу), цінності, місія, стратегії, стратегічні цілі та ініціативи, індивідуальні цілі та корпоративні компетенції працівників. Важливими передумовами підвищення конкурентоспроможності корпорацій вчені відносять впровадження переваг економіки знань, розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, рівня підготовки працівників підприємства, планування ефективного просування кадрів, удосконалення управлінського стилю, підвищення рівня організаційної культури, розвиток цінностей компанії під час виконання своєї місії [1].

Можливість здійснення конкретних напрямків діяльності, проведення трансакційних витрат за допомогою Інтернету передбачає використання комплексної програми розвитку персоналу ЕБ, системи управління виконанням з метою підвищення ефективності бізнесу та спільної взаємодії. Такі технології оновлюються, удосконалюються, а інструментами є встановлення індивідуальних цілей та ключових компетенцій для кожного працівника, що є підставою для карти преміювання та ефективної мотивації працівників у сфері е-банкінгу. У рамках співпраці встановлюються та уточнюються цілі, кількісні та якісні ключові показники ефективності, які заносяться у карту преміювання працівника в електронному кабінеті. Впровадження даної системи вимагає проведення приблизно восьмигодинного теоретичного навчання з проведення щорічного та щоквартального оцінювання діяльності працівників та електронного навчального курсу аналогічної тематики [2]. Стимулювання працівників повинно мати не тільки матеріальну складову, але й передбачати якісні параметри життя та соціальні цілі [3]. Перевагами розвитку персоналу ЕБ є оперативність управлінських рішень, удосконалення методів управління ресурсами.

Узагальнення переваг впровадження інноваційних аспектів розвитку персоналу ЕБ:

- зростання прибутковості від зростання обсягів продажу;
- розширення впровадження технологій розвитку персоналу у фінансовому бізнесі; розширення застосування персоналом нових бізнес-моделей та удосконалення методів електронних розрахунків;
- навчання персоналу технологіям планування зменшення повернень, аналізування
- збуту шляхом моделювання рівня зворотних матеріальних потоків, впровадження інноваційних технологій закупівель, електронних розрахунків;

досягнення синергійного ефекту у поєднанні переваг ЕБ, корпоративного навчання, корпоративних університетів та високої кваліфікації керівних працівників;

– ефективний розвиток організаційної культури, соціальна відповідальність.

При використанні достатньо кваліфікованого персоналу в організації переваги ЕБ можуть стати ключовим фактором успіху корпоративної діяльності. Розвиток персоналу- ефективна інвестиція, що суттєво підвищує конкурентоспроможність е-бізнесу без значних капіталовкладень [1].

1. Майсюра О.М. Формування кадрів інноваційного типу- нове покоління трудового потенціалу України / О.М. Майсюра // Актуалні проблеми економіки. – 2010. - №11. – С. 173-179. 2. Малыш Ю. Система управління исполнением в Национальном банке Украины. / Ю.Малыш, Апарин В. // Менеджер по персоналу. – 2018. - №2. – С.30-37. 3. Буй Т. Корпорация счастья/ Т.Буй //Бизнес.Точка зору бізнесу.– 2018.- №10-11.– С.13-17.

Коць О. О., Ільчук П. Г., Якуц Т. І.

Національний університет «Львівська політехніка»

РОЗВИТОК РИНКУ ЦІННИХ ПАПЕРІВ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день однією з головних складових фінансового ринку є ринок цінних паперів (фондовий ринок). Низький рівень розвитку цього ринку в Україні є причиною труднощів отримання міжнародних інвестицій та впровадження реформ, стримує зростання економіки держави та сповільнює подолання негативних наслідків криз у фінансовій сфері. Ринок цінних паперів є частиною як грошового ринку, так і ринку капіталів. Крім того, він сприяє структурній перебудові економіки України, а також підвищенню добробуту громадян через вільне розпорядження цінними паперами.

Рівень розвитку ринку цінних паперів є показником розвитку всієї фінансової системи країни. Аналізуючи динаміку обсягу випуску цінних паперів в Україні у 2016-2017 рр., можемо спостерігати позитивні тенденції розвитку ринку (табл. 1).

Таблиця 1

Обсяги випуску цінних паперів в Україні за 2016-2017рр.

Види цінних паперів	Обсяг, млрд. грн.		Абсолютна зміна, млрд. грн.	Темп приросту, %
	2016 р	2017 р		
Акції	199,3	324,8	125,5	62,97
Облігації підприємств	5,55	8,35	2,8	50,45
Опціонні сертифікати	0,19888	0,03245	-0,16643	-83,68
Інвестиційні сертифікати пайових інвестиційних фондів	5,37	6,26	0,89	16,57
Акції корпоративних інвестиційних фондів	10,73	13,71	2,98	27,77
Всього	221,15	353,15	132,00	59,69

Джерело: систематизовано авторами за даними [1]

Обсяг випусків цінних паперів в Україні в 2017 р. становив 353,15 млрд. грн., що на 132 млрд. грн. (на 59,69%) більше, ніж у 2016 р. Основними емітентами у цей період були ПАТ «КБ «Приватбанк» та ПАТ «Ощадбанк», що у 2017 р. емітували акції.