

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:**

1. Взаимная торговля товарами государств-членов Таможенного союза и единого экономического пространства за I квартал 2013 года. - Статистический бюллетень. - Москва: 2013, С. 11, С. 97.
2. Совместный доклад «О повышении устойчивости экономик стран Единого экономического пространства перед лицом кризисных процессов в мировой экономике». – Москва: 2013, С. 24, С.56.
3. Соглашение об Ассоциации между Украиной с одной стороны и Европейским союзом и его государствами-членами с другой стороны. – Киев, С. 14, С. 235.
4. Экономическая безопасность Украины. - Минэкономразвития и торговли Украины. – Киев: 2013, С. 11, С. 29.
5. Федеральная служба государственной статистики. Исполнительный комитет СНГ. Социально-экономическое положение России. Январь-февраль 2012 года, 2 часть. - Москва: 2012, С. 449.
6. Официальный веб-сайт Государственного Комитета статистики Украины. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Материалы протоколов заседания Комитета по вопросам экономического сотрудничества Российско-украинской межгосударственной комиссии. – Киев: 2013.

УДК 331.103

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ФИРМЫ**

**Найденко И.В.**, соискатель кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого национального университета (Украина)

**Найденко И.В. Удосконалення інформаційного забезпечення організації праці фірми.**

У статті визначені перспективні напрями вдосконалення організації праці фірми. Обґрунтовано необхідність трансформації сучасної підсистеми організації праці у функціональну стратегію фірми, що підвищує вимоги до якості інформаційних потоків. У статті запропонована концептуальна структурна модель дистанційного центру інформаційної підтримки організації праці. Згруповано основні очікувані результати впровадження даного центру в підсистему організації праці. Досліджено проблеми та основні причини, які перешкоджають розвитку інформаційних технологій у сфері організації праці фірми. Визначено основні напрями діяльності фірми щодо досягнення достатнього рівня інформаційного забезпечення підсистеми організації праці. Сформульовані завдання керівника з поліпшення координації інформаційних потоків між різними структурними підрозділами або окремими функціональними групами працівників фірми, позначена структура інформації, яка необхідна для досягнення цілей організації праці та оптимізації внутрішньофірмового документообігу.

**Ключові слова:** організація праці, фірма, інформаційне забезпечення, інформаційні технології, дистанційне навчання.

**Найденко И.В. Совершенствование информационного обеспечения организации труда фирмы.**

В статье определены перспективные направления совершенствования организации труда фирмы. Обоснована необходимость трансформации современной подсистемы организации труда в функциональную стратегию фирмы, которая повышает требования к качеству информационных потоков. В статье предложена концептуальная структурная модель дистанционного центра информационной поддержки организации труда. Сгруппированы основные ожидаемые результаты внедрения данного центра в подсистему организации труда. Исследованы проблемы и основные причины, которые препятствуют развитию информационных технологий в сфере организации труда фирмы. Определены основные направления деятельности фирмы по достижению достаточного уровня информационного обеспечения подсистемы организации труда. Сформулированы задачи руководства по улучшению координации информационных потоков между различными структурными подразделениями или отдельными функциональными группами работников фирмы, обозначена структура информации, которая необходима для достижения целей организации труда и оптимизации внутрифирменного документооборота.

**Ключевые слова:** организация труда, фирма, информационное обеспечение, информационные технологии, дистанционное обучение.

**Naydenko I. Development of information support of firm labour organization.**

The article identified points of labour organization development at the firm. The necessity of transformation of modern labour organization subsystem to the functional strategy of the firm, which increases the demands on the quality of information flows. The article proposes a conceptual structural model of remote information support center labour organization. Grouped the main expected results of the implementation of the center of the subsystem organization of labor. The problems and root causes that hinder the development of information technology in the organization of work of the firm. The main activities of the company to achieve a sufficient level of information management subsystem labor organization. The problems of management to improve the coordination of information flow between the different structural units or individual functional groups of employees of the firm, indicated the structure of information, which is necessary to achieve the objectives of labour organization and optimize inside document management.

**Keywords:** labour organization, firm, information technology, information technology, distance learning.

**Постановка проблеми.** Інформаційне забезпечення організації праці є важливим ланкою загальної стратегії управління фірмою і фактором підвищення ефективності кадрового організаційного менеджмента. Логістизація і раціоналізація інформаційних потоків, а також формування баз даних на їх основі повинні стати пріоритетною задачею керівництва сучасної фірми.

С розвитком новітніх інформаційних технологій росте оперативність обміну даними між структурними підрозділами фірми, а, відповідно, підвищується швидкість прийняття управлінських рішень і конкретних дій менеджерів. В зв'язі з цим, виникає об'єктивна необхідність переходу від традиційних форм інформаційного забезпечення к більш сучасним.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В науковій літературі тематика вдосконалення організації праці широко досліджена в трудах таких учених, як Адамчук В.В., Рофе А.І., Данюк В.М., Бухалков М.І. і інші. Однак сучасні тенденції розвитку внутрішнього менеджмента передбачають активне впровадження інформаційних технологій в основні функціональні підсистеми управління підприємством, к котрим в значительній мірі належить процес організації праці працівників. Данна тематика є новою і недостатньо дослідженою в наукових колах. В зв'язі з цим, необхідна активізація наукових розробок в даному напрямку з метою створення науково-методическої і практическої бази впровадження інформаційних технологій в організацію праці.

**Виділення нерешеної проблеми.** На даний момент проблема чіткої систематизації і адресності інформаційних потоків все ще є актуальною для багатьох вітчизняних організацій. Як правило, необхідна інформація точно локалізована по окремим підсистемам, котрим відповідають структурні підрозділення або функціональні групи працівників. Тем не менше, для побудови якісної стратегії управління фірмою, інформація повинна бути комплексною і систематизованою, а її потоки скоординовані і зібрані в єдину базу даних. В даній ситуації, координація інформаційних потоків є ключовою проблемою внутрішнього менеджмента. Якісне і оперативне рішення цієї задачі залежить від чіткого взаємодіяння всіх

подсистем управления фирмой, и может быть достигнуто при наличии высокого уровня организации труда. Таким образом, организация труда и информационное обеспечение всех направлений деятельности фирмы, имеют тесную синергетическую взаимосвязь и должны исследоваться менеджерами для достижения максимальной координации и оперативности выполнения текущих задач фирмы.

Исходя из вышеизложенной проблематики, в данной статье предложена концептуальная схема построения модели информационного обеспечения организации труда, на основе технологий дистанционного обучения, информационного обмена, внутрифирменной координации деятельности.

**Целью исследования** является разработка структурной модели информационного обеспечения процесса организации труда и совершенствование методов внутрифирменной координации между отдельными подсистемами общей стратегии управления фирмой.

**Результаты исследования.** Организация труда является очень обширной сферой деятельности, требующей качественного информационного обеспечения. Значительное количество информации, необходимой менеджеру по организации труда, хранится в базах данных фирм. Однако, на практике, не всегда есть возможность оперативного получения нужной информации, что связано с особенностями ее хранения, кроме того, доступ к информации имеет ограничения. По этим двум вышеназванным причинам снижается эффективность и оперативность решения проблем в сфере организации труда. На современном этапе развития менеджмента оперативность принятия решения является одним из важнейших индикаторов успешности и конкурентоспособности фирмы. Оперативность в первую очередь зависит от скорости получения нужной информации пользователями этой информации. Поэтому система документооборота фирмы требует постоянного совершенствования с учетом развития новых информационных технологий.

Другим направлением, обуславливающим необходимость централизации информационных потоков фирмы, является достижение баланса между комплексным управлением и качественным выполнением операционных задач. Фактически данная задача предполагает достижение оптимального уровня взаимодействия на всех этапах организации труда, независимо от того, какую модель управления (индуктивную или дедуктивную) избрало руководство фирмы. С одной стороны сложно достичь комплексности управления, если разделить центры ответственности за принятие тех или иных решений по основным структурным подсистемам или подразделениям фирмы. С другой стороны, это повысит качество выполнения тактических и оперативных задач, поставленных и сформулированных в общей стратегии развития фирмы. Таким образом, достижение оптимального уровня комплексности и качества должно стать приоритетной задачей современной системы организации труда.

Исследования показывают, что основными причинами, препятствующими реализации поставленной задачи, являются следующие.

1. Многие отечественные организации до сих пор продолжают использовать централизованную систему планирования деятельности. В таких условиях организация труда представляется как подсистема планового типа, что противоречит тенденциям современного развития менеджмента, который направлен на переход к системам управления стратегического типа.

2. В крупных фирмах со сложной организационной структурой часто происходит искажение понятия и принципа выполнения операционных и тактических задач, определенных общей стратегией. В результате информация имеет некачественную либо несоответствующую целям фирмы обратную связь.

3. Система организации труда, которая должна охватывать все аспекты трудовой деятельности и производства, не имеет достаточного доступа к информации, генерируемой другими смежными подсистемами функциональной направленности, что приводит к потере комплексности и достоверности данных.

4. Отсутствие единых информационных баз организации и нормирования труда или их несовершенство с точки зрения комплексности, достоверности и качества аккумулируемой информации.

Преодоление отрицательного воздействия перечисленных причин возможно при условии активного вмешательства руководства в структуру информационного обмена, обеспечивающего взаимосвязь и координацию деятельности всех подразделений и подсистем фирмы. Прежде всего, необходимо выполнить следующие действия:

- трансформировать систему управления фирмой из плановой в стратегическую, что позволит установить правильную иерархию целей и качественно организовать труд менеджеров и работников;

- обозначить структуру и содержание информации, необходимой для обеспечения высокой эффективности организации труда в фирме;

- исследовать информационные взаимосвязи между разными структурными подразделениями фирмы с целью выяснения потребности системы организации труда в предоставлении необходимых данных смежными подразделениями;

- сменить степень формализации целей организации труда фирмы, сделать их более интерактивными и общедоступными, что невозможно без применения информационных технологий;

- обеспечить непрерывное дистанционное обучение менеджеров по организации труда, что позволит корректировать основные направления координации деятельности фирмы, ее методологию и формы, повысить степень понимания менеджерами своих текущих задач и правил их распределения [1].

Перечисленные действия обуславливают целесообразность внедрения в общий менеджмент фирмы дистанционного центра информационной поддержки организации труда (ДЦИПОТ), структурная модель построения которого представлена на рис. 1.

Основной целью внедрения такого центра является, в первую очередь, совершенствование информационного обеспечения организации труда за счет ускорения потоков информации, упрощения документооборота, облегчения доступа к данным и удобства работы с ними. Но это не единственная цель, достижение которой может обеспечить внедрение ДЦИПОТ, на наш взгляд, это позволит достичь следующих организационно-экономических результатов для фирмы (таблица 1).

Таблица 1 - Потенциальные результаты внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда работников фирмы

Результаты	Описание
Экономия средств на эксплуатации учебных аудиторий	За счет создания виртуальных учебных аудиторий
Значительное ускорение информационного обмена между структурными подразделениями предприятия	За счет передачи информации по сети
Расширение информационной базы управления организацией труда	Создание общеуправленческой базы данных по организации труда
Упрощение документооборота	Создание электронных бланков, архивов
Создание новых рабочих мест	Тьюторы, руководители курсов, обслуживающий персонал центра
Повышение качества управления организацией труда	Непрерывное обучение менеджеров
Повышение доли участия работников в управлении предприятием	Проведение дистанционных соцопросов, форумов
Укрепление корпоративной культуры	Повышение доли участия работников в управлении организацией труда
Повышение квалификации и уровня знаний работников	За счет непрерывного обучения работников
Улучшение морально-психологического климата, дисциплины труда	Интерактивное общение руководства с подчиненными, дистанционный контроль
Повышение качества аналитической информации	Доступность различных баз данных
Снижение травм, заболеваний	За счет постоянного изучения правил техники безопасности
Экономия времени	Работники и менеджеры могут обучаться без отрыва от производства
Совершенствование норм труда	Учет мнения работников
Совершенствование коллективного договора	Расширенное участие работников в разработке и улучшении коллективного договора

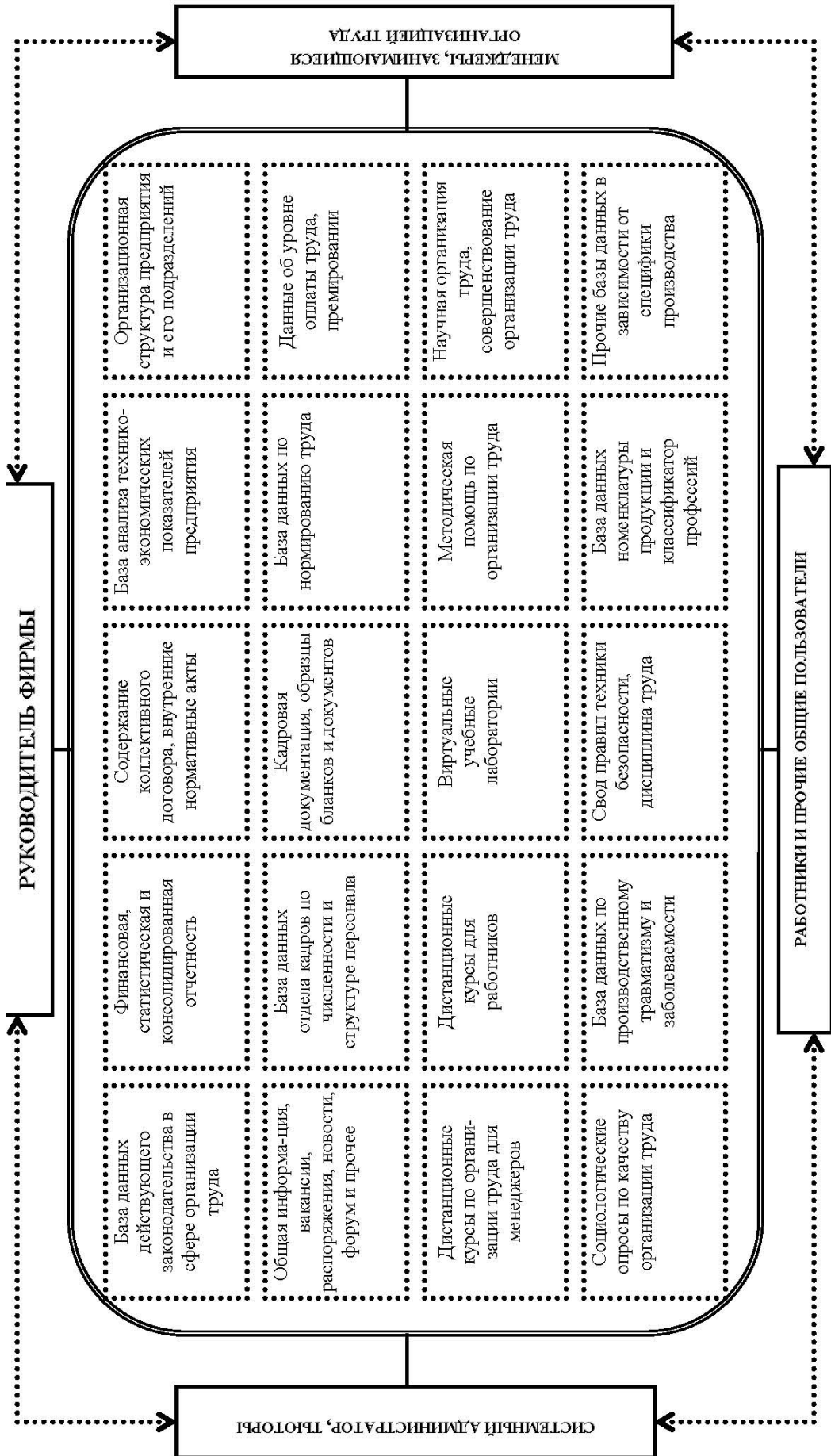


Рис. 1. Модель построения дистанционного центра информационной поддержки организации труда

Для получения вышеизложенных результатов необходимо, прежде всего, создать условия внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда, а именно:

- переобучить обучающий персонал предприятия или нанять новый;
- обучить заинтересованных работников навыкам работы с программным обеспечением;
- создать или приобрести программное обеспечение, необходимое для функционирования ДЦИПОТ;
- привлечь специалистов по дистанционному обучению;
- найти внутрифирменные источники финансирования и создать материально-техническую базу дистанционного центра.

Организационный механизм внедрения дистанционного центра информационной поддержки организации труда предполагает кардинальное изменение кадровой политики предприятия и самой концепции управления организацией труда. При этом, на наш взгляд, главной сложностью будет адаптация персонала к новым формам восприятия и передачи информации, все остальные проблемы зависимы в основном от материально-технических возможностей каждой фирмы [2, с.285].

**Выводы и предложения.** Идея передачи информации через сеть не является новой, однако создание информационных центров в рамках отдельной организации в отечественной практике не применяется или же применяется крайне редко. Внедрение дистанционного центра информационной поддержки может вывести систему организации труда на качественно новый уровень за счет совершенствования документооборота и повышения оперативности принятия управленческих решений.

#### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Преимущества и недостатки дистанционного образования: Статьи на dstudy.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dstudy.ru>.
2. Організація праці: навч. посіб. / Данюк В.М., Тельнов А.С., Решміділова С.Л. [та ін.]; за заг. ред. В.М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2009. – 332 с. – ISBN 978-966-483-206-6.

УДК 340.134 (313)

### ИМПЕРАТИВЫ РАЗВИТИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ФИНАНСОВЫХ УСЛУГ

**Некрасова О.Л.**, к.э.н., доцент кафедры международного бизнеса и прикладной экономики, Донецкий национальный университет

#### **Некрасова О.Л. Императивы розвитку національного ринку фінансових послуг.**

У статті досліджено сучасні тенденції розвитку національного ринку фінансових послуг, які взаємопов'язані з деякими особливостями функціонування світових ринків фінансових послуг. Визначено основоположні імперативи їх розвитку: інтернаціоналізація фінансових ринків і глобалізація фінансових потоків; посилення концентрації грошово-промислового капіталу; розширення сфери діяльності фінансових корпорацій; активізація торговельної діяльності нефінансових корпорацій з надання фінансових послуг. А також, виявлено чинники, що визначають суттєві характеристики національного ринку фінансових послуг на макроекономічному рівні, його організаційну та інституційну структуру, а також механізм взаємодії між його елементами (окремими спеціалізованими фінансовими інститутами, фінансовими активами, суб'єктами господарювання, законодавчими органами і певними сталими зв'язками між учасниками ринку). Запропоновано антикризову стратегію розвитку одного з фінансових посередників ринку фінансових послуг, в тому випадку, якщо ринок не виконує своєї основної функції. Реалізація даної стратегії дозволить вижити фінансовим посередникам в умовах кризи і отримати позитивний фінансовий результат, що забезпечить їх конкурентоспроможність та ефективність діяльності ринку фінансових послуг в цілому.

**Ключові слова:** ринок фінансових послуг, імперативи ринку фінансових послуг, фінансові посередники, антикризова стратегія.

#### **Некрасова О.Л. Императивы развития национального рынка финансовых услуг.**

В статье исследованы современные тенденции развития национального рынка финансовых услуг, которые взаимосвязаны с некоторыми особенностями функционирования мировых рынков финансовых услуг. Определены основополагающие императивы их развития: интернационализация финансовых рынков и глобализация финансовых потоков; усиление концентрации денежно-промышленного капитала; расширение сферы деятельности финансовых корпораций; активизация торговой деятельности нефинансовых корпораций по оказанию финансовых услуг. А также, выявлены факторы, определяющие существенные характеристики национального рынка финансовых услуг на макроэкономическом уровне, его организационную и институциональную структуру, а также механизм взаимодействия между его элементами (отдельными специализированными финансовыми институтами, финансовыми активами, субъектами хозяйствования, законодательными органами и определенными устоявшимися связями между участниками рынка). Предложена антикризисная стратегия развития одного из финансовых посредников рынка финансовых услуг, в том случае, если рынок не выполняет своей основной функции. Реализация данной стратегии позволит выжить финансовым посредникам в условиях кризиса и получить положительный финансовый результат, что обеспечит их конкурентоспособность и эффективность деятельности рынка финансовых услуг в целом.

**Ключевые слова:** рынок финансовых услуг, императивы рынка финансовых услуг, финансовые посредники, антикризисная стратегия.

#### **Nekrasova O. The imperatives of development of national financial services market.**

The current trends of the national market for financial services, which are interconnected with some features of the functioning of the global financial services markets, are investigated in the article. Imperatives of their development are: the internationalization of financial markets and the globalization of financial flows, increasing concentration of monetary and industrial capital, expanding the scope of activities of financial corporations, activation of trading activities of non-financial corporations as financial services providers, have been identified as fundamental. The study identified factors that determine the essential characteristics of the national financial services market at the macroeconomic level, its organizational and institutional structure, as well as the mechanism of interaction between its elements (by certain specialized financial institutions, financial assets, business entities, the legislative bodies and specific well-established connections between market participants). It was also proposed the anti-crisis strategy for the development one of the financial intermediaries of financial services market, if the market doesn't perform its primary function. The implementation of this strategy make possible to survive financial intermediaries in crisis and receive positive financial result that will provide their competitive and efficiency of financial services market as a whole.

**Keywords:** financial services market, the imperatives of financial services market, financial intermediaries, anti-crisis strategy.

**Постановка проблемы.** Современные тенденции развития национального рынка финансовых услуг взаимосвязаны с некоторыми особенностями функционирования мировых рынков финансовых услуг, среди которых можно выделить следующие императивы их развития: интернационализация финансовых рынков и глобализация финансовых потоков; усиление концентрации денежно-промышленного капитала; расширение сферы деятельности финансовых корпораций; активизация торговой деятельности нефинансовых корпораций по оказанию финансовых услуг.