

ресурси, які дозволяють здійснювати органами місцевого самоврядування делеговані їм повноваження. За таких умов постає необхідність зміни складу закріплених за місцевими бюджетами доходів.

Таким чином, муніципальний контроль – це контроль, що здійснюється органами місцевого самоврядування під час реалізації бюджетного процесу, муніципальних програм розвитку відповідної території, а також вирішення інших питань місцевого значення в галузі формування, розподілу й використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів місцевого самоврядування, зокрема в сфері комунального господарства. Значення муніципального контролю в Україні зростає з кожним днем, зокрема функція контролю є важливішою складовою управлінської компетентності, яку необхідно формувати у майбутніх фахівців-управлінців, починаючи з закладів вищої освіти.

**Література.** 1. Про житлово-комунальні послуги. Закон №2189-VIII від 09.11.2017 [Електронний ресурс] / Матеріали офіційного сайту «Законодавство України». – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/2189-19> 2. *Мороз В. М.* Використання трудового потенціалу людиною: основні перешкоди та їх аналіз / В. М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2011. - № 2. – С. 83-91 3. *Гура Т. В.* Модель формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців технічного університету / Т. В. Гура // Сучасні педагогічні технології в освіті : зб. наук.-метод. пр. / ред. О. Г. Романовський, Ю. І. Панфілов. – Харків : НТУ "ХПІ", 2012. – С. 77-80. 4. *Гуцаленко Л. В.* Державний фінансовий контроль / Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерій, М. М. Коцупатрий. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 424 с. 5. Про місцеве самоврядування в Україні Закон № 280/97-ВР Чинний від 21.05.1997 [Електронний ресурс] / Матеріали офіційного сайту «Законодавство України». – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-vp/stru>. 6. *Дрозд І.К.* Шляхи удосконалення муніципального фінансового контролю // Економіст. - 2005. №10. - С.42-46.

**УДК 378.014:351**

*Гура Т.В., Панфілов Ю.І., Трубіліна В.В.  
м. Харків, Україна*

### **УСПІШНА КАДРОВА СТРАТЕГІЯ «ОЩАДБАНКУ»**

Перехід України від індустріального до постіндустріального суспільства, яке останнім часом починають трактувати як інформаційне, в принципі означає не лише зміну сприйняття світу, певну переоцінку моральних цінностей і життєвих орієнтирів, а й вихід на передній план

методу аналізу в науковому пізнанні та ідеї безперервного прогресу в науці й техніці. Індустріальне суспільство, побудоване на інформації, у свою чергу, вимагає нових підходів до її формування та визначення критеріїв якості. У цьому контексті об'єктом особливої уваги стає банківська сфера як основна фінансова база, як центр забезпечення виробничо-фінансової діяльності господарюючих суб'єктів та фізичних осіб на Україні. Банківська діяльність регламентується законами України «Про банки і банківську діяльність», «Про господарські товариства», іншими законодавчими актами України, нормативно-правовими актами Національного банку України [1; 2]. Реформа банківської системи України не закінчена і триває досі. Значне місце в реформуванні банківської системи належить реформуванню кадрової політики. Проблемам управлінських технологій в процесі адміністративної діяльності присвятили праці сучасні українські вчені: Б. Андрушків, В. Бабаєв, М. Білуха, Є. Воробйова, А. Воронкова, Т. Гура, С. Князь, В. Мороз, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, Т. Солодовник, Ю. Чернов. Не зважаючи на велику кількість праць за данною проблематикою тема «Кадрова стратегія організації на прикладі відділення «Ощадбанку» осталась поза увагою дослідників. Це загострює актуальність нашого дослідження.

Мета нашого дослідження: висвітлення успішних аспектів кадрової стратегії «Ощадбанку» .

Ефективна діяльність сучасних соціальних систем відповідно до їх цілей і призначення істотною мірою визначається рівнем корпоративної культури, психологічним кліматом в колективі і характером взаємовідносин між людьми взагалі, між керівництвом і персоналом зокрема [3]. На ефективний розвиток організації, зокрема банків, впливають цілі організації, загальна стратегія роботи з кадрами в ній та кадрова політика. На думку О. Романовського та М. Чеботарьова, саме від наявності компетентного кадрового потенціалу менеджерів, від їх стратегії й адаптивності управлінської діяльності залежить соціально-економічна стабільність підприємства, установи, організації, подолання кризових явищ в бізнесі і підприємстві, успішність запровадження інноваційних технологій [4].

«Державний ощадний банк України» - державний банк України; є одним з найбільших банків країни. Засновником і власником банку є держава в особі Кабінету міністрів України. Поточне управління «Ощадбанком» здійснює голова правління «Ощадбанку». Структура «Ощадбанку» є ієрархічною. Ступінь відповідальності найвища на найвищому рівні. Чим нижче рівень, тим ступінь відповідальності менше. В умовах макроекономічних потрясінь банк, який не реформувався десятиліттями, постав перед викликом подальшого існування. Серед інших гострих питань реформування банку виникла потреба зміни кадрової політики банку, для

чого необхідні були швидкі антикризові рішення. Першим кроком було рішення голови правління звернутися до Національного банку з тим, щоб регулятор провів комплексну перевірку реального стану справ в «Ощадбанку». Її результати лягли в основу антикризового пакету заходів. Друге рішення - зміна комунікації з клієнтом, щоб відновити довіру, розповісти про наявність в «Ощадбанку» законодавчо затвердженої державної гарантії збереження вкладів фізичних осіб незалежно від їх суми та строку. Третє рішення - реструктурувати зовнішні зобов'язання «Ощадбанку». Нарешті, четверте і головне рішення: в кінці 2014-го - на початку 2015 року спільно з міжнародною компанією PricewaterhouseCoopers топ-менеджмент банку розробив стратегію розвитку на 2015-2017 роки «Мій банк. Моя країна». Мета стратегії - стати банком-партнером №1 для держави, для бізнесу і для громадян. Системний підхід топ-менеджменту «Ощадбанку», підтримка наглядової ради і акціонера в особі уряду надала можливість: зупинити відтік і поступово відновити ресурсну базу; провести реструктуризацію зовнішніх боргів на вигідних для банку умовах; погасити 14,5 млрд. грн. кредитів рефінансування Національного банку, які не поверталися з 2008 року; почати міжнародний арбітраж з Російською Федерацією за втрачені інвестиції в Криму в результаті окупації півострова; розгорнути масштабну роботу, в тому числі в судах, по поверненню проблемних кредитних боргів недобросовісними позичальниками; провести перший етап модернізації мережі закладів; наростити клієнтську базу до 5,5 млн. клієнтів; посісти перше місце на ринку по приросту активних платіжних карт; створити систему Bank ID в якості основи майбутнього електронного урядування в Україні; ввести інноваційні проекти безконтактних розрахунків в громадському транспорті столиці; видати 65 тис. «теплих» кредитів на енергомодернізацію житла загальним обсягом понад 1,1 млрд. грн.; спільно з американськими партнерами ввести кредитну підтримку соціально орієнтованого мікро-, малого та середнього підприємництва під 5% річних, обсяг програми - 100 млн. грн. Всі ці завдання залишились би не виконаними без вдалого реформування кадрової політики «Ощадбанку». Кадрова політика «Ощадбанк» будується у відповідності із законодавством України, нормативно-правовими актами Національного банку України, Статутом акціонерного товариства «Ощадбанк», внутрішніми положеннями акціонерного товариства «Ощадбанк». Зараз «Ощадбанк» очолює топ-20 найнадійніших банків України за версією журналу «Новий час» та інвестиційної компанії Dragon Capital. У рейтингу міжнародної аудиторської компанії «Делойт» «Ощадбанк» входить в ТОП-50 банків Центральної та Східної Європи і є найбільш стійким банком України за версією видання Forbes Україна [5].

Таким чином, можемо зробити висновок, що «Ощадбанк» є складною і успішною організацією України, що особливо важливо в умовах загальної економічної кризи в Україні. «Ощадбанк» взяв на себе завдання стати банком-партнером №1 для держави, для бізнесу і для громадян України. Основними шляхами розвитку «Ощадбанку» є вдосконалення складної організації банку, що спеціалізується на всіх видах банківської діяльності з суворою централізацією; та виконання стратегічних пріоритетів банку, серед яких систематичне покращення управління на всіх ланках організації через підвищення кваліфікації всіх працівників Ощадбанку та приплив талантів.

**Література.** 1. Про банки і банківську діяльність Закон України від 07.12.2000 № 2121-III [Електронний ресурс] / Закони України - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14> 2. Про господарські товариства Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII [Електронний ресурс] / Закони України - Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12> 3. Пономарьов О. С. Особистий прийом в системі управлінських технологій : навч.-метод. посібник / О. С. Пономарьов, Л. П. Гарник, Т. В. Гура ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – 54 с. 4. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – 161 с. 5. BPU та Asters виступили радниками компаній ViDi Group у першій в Україні реструктуризації заборгованості перед державним банком [Електронний ресурс] / Європейська Бізнес Асоціація - Режим доступу: <https://eba.com.ua/bpu-asters-advise-vidi-group-companies-first-ever-financial-restructuring-involving-state-bank-ukraine/>

УДК 378.035.91-057.87

*Жушма Т.В., Лейбенко А.С.  
г. Харьков, Україна*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ**

Многочисленные эксперты и практики, изучающие проблемы личностного развития в процессе управления бизнесом, определили такого рода обстоятельство, что высокий показатель интеллекта, не становится совершенной гарантией того, то что человек будет вести бизнес на высоком уровне. Оказалось, то что обширные эмоциональные и социальные взаимосвязи оказывают наибольшее воздействие на успешность компании. Люди с высоким уровнем эмоционального