

Луцки М. В.,
Вознюк-Богів І. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ КРІЗЬ ПРИЗМУ ГЛОБАЛЬНИХ ЗМІН

Проаналізовано сучасний стан розвитку фінансового сектору, окреслено основні пріоритети його подальшого розвитку. За допомогою функцій регресії зроблено прогноз щодо кількості зайнятого населення у фінансовому секторі Львівщини до 2020 року. Проведено паралельні зв'язки між глобальними економічними змінами та вимогами до фахівців вітчизняного фінансового сектору.

Ключові слова: фінансовий сектор, прогноз, технологічний прогрес, фінансові технології, моральні цінності.

1. Вступ

Фінансовий сектор виступає свого роду лакмусовим папером для визначення стану економічного розвитку держави. Його сьогоденне становище характеризується низкою негативних процесів, а саме: поглиблення кризи довіри серед населення до фінансового сектору, зростання частки проблемних активів на балансах банків, суттєвий вплив депозитів та ін. Все це зумовило необхідність затвердження Національним банком Комплексної програми розвитку фінансового сектору України до 2020 року.

Актуальним постає дослідження тенденцій кадрового забезпечення вітчизняного фінансового сектору, прогнозування кількості зайнятих у цьому сегменті, адже його оптимізація передбачатиме зменшення кількості фінансових установ та персоналу зокрема.

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Частка проблемних кредитів у банківському секторі зросла із 12,9 % на початку 2014 р. до 24,7 % наприкінці I кварталу 2015 року. Вплив депозитів коливається на рівні «–» 45,4 % за 2014 рік та I квартал 2015 року за валютними депозитами та «–» 17,9 % за гривневими депозитами. Велика кількість банків визнана неплатоспроможними (47 банків за період з I кварталу 2014 р. до II кварталу 2015 р.). Окрім того, населення країни є мало обізнаним з повним спектром послуг фінансового ринку. Так, протягом 2008–2014 р.р., частка страхових компаній у структурі фінансового сектору залишається незмінно низькою – 2,6–3 % [1]. Що стосується Львівської області, то офіційно зареєстрованими на початок 2016 р. є 5 страхових компаній, серед яких: ПрАТ АСК «Скарбниця», ТзДВ «Страхова компанія «Гарант і Я», ПАТ АСК «Дністер», ПрАТ СК «Вона», ТзДВ СК «Рік-Автогарант». Порівняно з 2011 роком, кількість цих фінансових установ зменшилася, ринок залишили ЗАТ СК «Інпро», ВАТ СК «Універсальна», ЗАТ «Поліс-центр», ЗАТ СК «Ренесанс» [2, 3].

Низьким є і рівень активів системи пенсійного забезпечення, що на кінець 2014 р. становить 0,2 % від ВВП [1]. На початок 2016 року у Львівській області зареєстровано 2 недержавних пенсійних фонди – Непідприємницьке товариство Відкритий недержавний пенсійний фонд «Дністер» та Неприбуткова організація «Відкритий пенсійний фонд «Соціальні гарантії» (для порівняння, у 2011 р. – 4 недержавні пенсійні фонди), що мають статус невідприємницької/неприбуткової організації, а функціонують з метою накопичення пенсійних внесків на користь їх учасників [2, 3].

На державному рівні спостерігається також зменшення кількості активних підприємств фінансової та страхової діяльності. Так, станом на 2015 р. в Україні налічувалося 4727 активних підприємств цієї галузі (проти 5395 у 2012 р.). З них – у Львівській області 162 (проти 168 у 2012 р.) [4].

На основі викладеного вище, Національний банк України бачить майбутнє фінансового сектору крізь призму зменшення кількості комерційних банків (але при цьому, підвищенні їх якійсної складової), зменшення кількості державних банків, зменшення частки готівкових розрахунків та частки готівки у грошовій масі, зменшення кількості страхових компаній (але при цьому, збільшенні рівня їх проникнення до 7 % ВВП) [1]. Все це наводить на думку про спадну динаміку кадрових потреб фінансового сектору. Якщо Національний банк України активно впроваджуватиме політику зменшення частки готівки у грошовій масі через розроблення та імплементацію різноманітних комп'ютерних програм та додатків, це також призведе до оптимізації штатних розписів фінансових установ. Зменшиться потреба у кількості працівників, оскільки відбуватиметься процес автоматизації фінансових послуг.

3. Об'єкт, мета та задачі дослідження

Об'єктом дослідження є особливості кадрового забезпечення фінансово сектору України.

Проведені дослідження ставили за мету проаналізувати глобальні зміни у сфері фінансового бізнесу, їх

вплив на вітчизняні реалії, та крізь призму цього — спрогнозувати зміни у структурі кадрових потреб фінансового сектору регіону.

У статті вирішувалися наступні завдання:

- окреслити основні пріоритети розвитку фінансового сектору на загальнодержавному рівні;
- проаналізувати динаміку зайнятості населення регіону у фінансовому секторі;
- спрогнозувати зайнятість населення Львівщини у фінансовій сфері до 2020 року;
- провести паралельні зв'язки з глобальними процесами, що відбуваються у сфері фінансового бізнесу.

4. Матеріали та методи дослідження

Подальший розвиток фінансового сектору буде проаналізовано, взявши за основу наукову статтю [5]. Як зазначає автор статті, «...задачі прогнозно-розрахункового напрямку, із використанням регресійного методу аналізу, дають можливість досліджувати особливості та закономірності взаємозв'язку факторних та результативних ознак. За допомогою цього методу зв'язок між явищами фіксується аналітично у вигляді математичних виразів (функцій).

Тобто, кожен із методів регресії оцінює взаємозв'язок фактичних даних та інших параметрів, які найчастіше всього є показниками того, коли були проведені спостереження. Це можуть бути як числові значення кожного результату спостереження у часовому ряду, так і самі дата або час спостереження...

...Якщо взаємозв'язок вхідних даних задачі має лінійний характер, то для створення економічного прогнозу найбільш ефективною є вбудована функція MS Excel ТЕНДЕНЦІЯ — найзручніший засіб регресійного аналізу. Використання цієї функції — найпростіший спосіб проведення регресійного аналізу...».

Функції ТЕНДЕНЦІЯ та РІСТ дозволяють екстраполювати у-значення, що продовжують пряму лінію чи експоненціальну криву.

5. Результати досліджень особливостей та тенденцій кадрового забезпечення фінансового сектору

Перш, ніж прогнозувати зміни у структурі кадрових потреб фінансового сектору регіону, необхідним буде окреслити основні пріоритети розвитку цього сегменту на загальнодержавному рівні. Так, 18 червня 2015 року постановою Правління Національного банку України затверджено Комплексну програму розвитку фінансового сектору України до 2020 року. Реалізація Програми передбачена у трьох напрямках, один з яких — Забезпечення фінансової стабільності та динамічного розвитку фінансового сектору. І найцікавішими для нас є його п.п. 11–20, а саме:

«...11. Упровадити ефективний механізм захисту прав кредиторів та очищення фінансового сектору від проблемних активів.

12. Стимулювати розбудову інфраструктури для ефективного управління проблемними активами.

13. Упровадити нові та розвивати наявні інструменти (у т. ч. похідні) фінансового сектору.

14. Започаткувати розвиток накопичувального пенсійного забезпечення.

15. Стимулювати розвиток інструментів та інфраструктури фінансового сектору.

16. Забезпечити розвиток інституту посередників фінансового сектору.

17. Розбудувати інфраструктуру, що забезпечує ефективне накопичення та обмін інформацією щодо кредитної історії позичальників.

18. Стимулювати комплексний розвиток ринку страхових послуг.

19. Забезпечити консолідацію та розвиток біржової, розрахункової та клірингової інфраструктур.

20. Забезпечити розвиток інституту рейтингових агентств...» [1, С. 9].

Але разом з тим, Національний банк України говорить і про зменшення кількості комерційних банків (але при цьому, підвищенні їх якісної складової), зменшення кількості державних банків, зменшення частки готівкових розрахунків та частки готівки у грошовій масі, зменшення кількості страхових компаній (але при цьому, збільшення рівня їх проникнення до 7 % ВВП).

Все ж, оптимізацію структури фінансового сектору слід розглядати комплексно. Адже якщо зменшення кількості банків звучить для пересічних громадян як вивільнення на ринку праці значної чисельності осіб, то подальший розвиток інституцій та інструментів фінансового сектору можливо передбачатиме збільшення попиту на фахівців фінансових спеціальностей.

Щоб підтвердити чи спростувати ці припущення, слід детальніше проаналізувати динаміку зайнятості населення регіону у фінансовому секторі (рис. 1). Адже графік виглядає так, ніби тенденція є спадною. Однак, якщо накласти лінію тренду, то чітко видно зростання з незначною корекцією ряду.

Зайняте населення Львівщини у фінансовій сфері

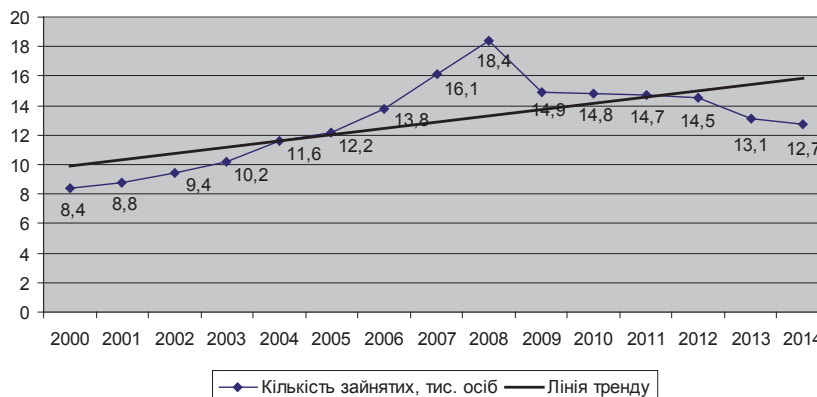


Рис. 1. Динаміка зайнятого населення у фінансовій сфері Львівщини з лінією тренду (розроблено авторами на основі [6])

Проблема в тому, що лінія тренду враховує вихідні дані за період 2000–2008 р.р., коли розвиток фінансового сектору стимулювався штучно. Адже, як зазначено у монографії «Інституційні чинники розвитку фінансового

сектору економіки в умовах ринкової трансформації», джерело кризи формувалось у небанківському сегменті фінансового сектору – тіньовій банківській системі. І внаслідок недостатньо жорсткого регулювання державою діяльності суб'єктів цього ринку, виникли та набули небезпечного поширення «фінансові бульбашки» – величезні обсяги спекулятивних операцій із похідними фінансовими інструментами, відірвані від потреб реального сектору економіки розвинених країн [7].

Вихідні дані для проведеного авторами статті прогнозу представлено у табл. 1. Для прогнозу візьмемо вихідні дані з 2009 року та всі наступні. Цікавим буде спрогнозувати подальшу динаміку зайнятості області до 2020-го року.

Зайняте населення Львівщини у фінансовій сфері до 2020 року

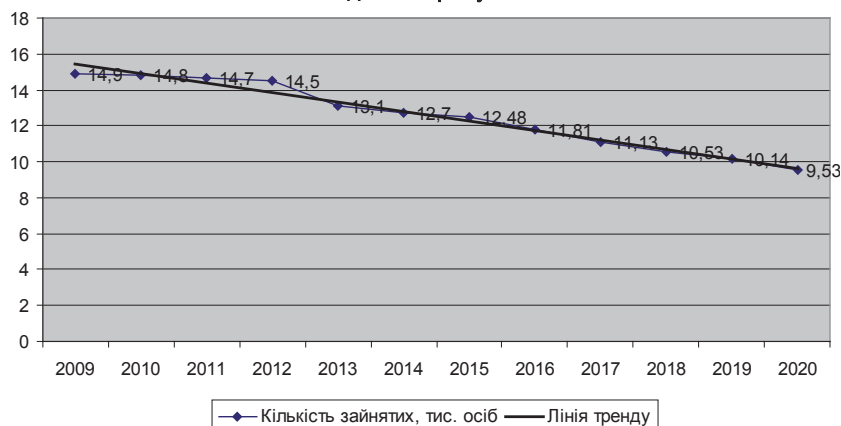


Рис. 2. Прогноз зайнятого населення у фінансовій сфері Львівщини з лінією тренду до 2020 року (розроблено автором за допомогою функції MS Excel Тенденція)

Таблиця 1

Вихідні дані для прогнозу кількості зайнятого населення Львівщини у фінансовому секторі

Рік	Кількість зайнятого населення у фінансовому секторі, тис. осіб
2009	14,9
2010	14,8
2011	14,7
2012	14,5
2013	13,1
2014	12,7
2015	—
2016	—
2017	—
2018	—
2019	—
2020	—

Примітка: на основі [6]

У табл. 2 представлено спрогнозовані дані щодо кількості осіб, зайнятих у фінансовому секторі Львівської області на період 2015–2020 р.р. за допомогою функції Тенденція. Графічно ці дані представлено на рис. 2.

Таблиця 2

Спрогнозовані дані кількості зайнятого населення Львівщини у фінансовому секторі на 2015–2020 р.р.

Рік	Кількість зайнятого населення у фінансовому секторі, тис. осіб
2009	14,9
2010	14,8
2011	14,7
2012	14,5
2013	13,1
2014	12,7
2015	12,48666667
2016	11,81777778
2017	11,1322963
2018	10,53293827
2019	10,1408823
2020	9,534201372

Примітка: розроблено авторами за допомогою функції MS Excel Тенденція

Також можна зробити прогноз за допомогою функції MS Excel PICT. Як пише Калініченко А. В., у випадку нелінійного характеру взаємозв'язків вхідних показників (базова лінія має різкий згин), більш точну ілюстрацію напрямку економічного розвитку дає саме ця функція [5]. У табл. 3 представлено спрогнозовані за її допомогою показники, які лягли в основу графіку на рис. 3.

Таблиця 3

Спрогнозовані дані кількості зайнятого населення Львівщини у фінансовому секторі на 2015–2020 р.р.

Рік	Кількість зайнятого населення у фінансовому секторі, тис. осіб
2009	14,9
2010	14,8
2011	14,7
2012	14,5
2013	13,1
2014	12,7
2015	12,52231786
2016	11,92702733
2017	11,34536783
2018	10,8593731
2019	10,55460095
2020	10,10255748

Примітка: розроблено авторами за допомогою функції MS Excel Pict

Зайняте населення Львівщини у фінансовій сфері до 2020 року (прогноз 2)

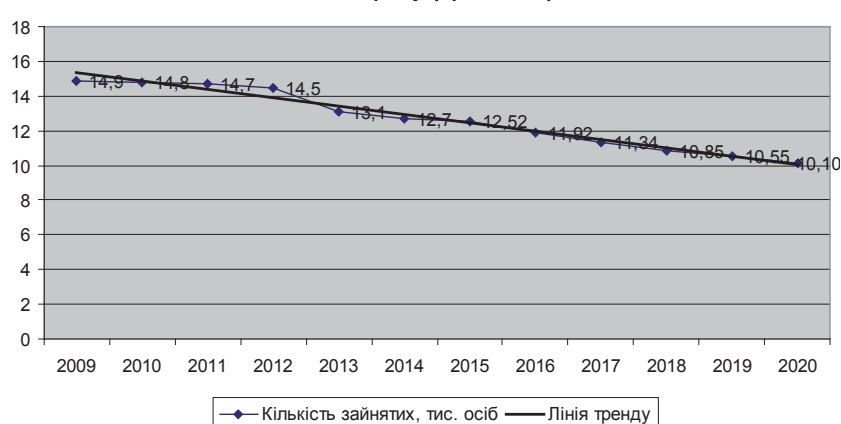


Рис. 3. Прогноз зайнятого населення у фінансовій сфері Львівщини з лінією тренду до 2020 року (розроблено автором за допомогою функції MS Excel Pict)

Як видно з представлених графіків, кількісний склад людей, зайнятих у фінансовому секторі тяжіє до зменшення. Та й сам фінансовий сектор стоїть на порозі суттєвих змін. Адже Комплексна програма його розвитку є лише логічним результатом глобальних змін. Так, серед напрямів розвитку глобального фінансового сектору, друге місце займає його «оцифрування та технологічний прогрес» [8]. Останній змінює самі точки взаємодії між споживачами та фінансовими установами. Значну кількість операцій забрали на себе цифрові додатки. Компанії соціальних мереж, такі як *Facebook*, *Twitter* та *Google*, володіючи величезною клієнтською базою, стають платформами для нових фінансових послуг «віддаленого типу».

Глобальні зміни призвели навіть до виникнення окремого терміну — *FinTech* (фінансові технології, від *FinTech* — *financial technology*) [9], що починає свій шлях від незначних стартапів, які пропонували лімітоване онлайн кредитування чи роздрібні платіжні послуги. Тепер фінансові технології розвиваються стрімкіше, та представлені загальновідомими клубами кредитування (наприклад, *Lending Club*) чи гігантами, які пропонують вузько-спеціалізовані програми фінансових послуг (наприклад, *Apple*, *Google* і *Samsung*). Такі продукти виявляються ефективнішими, дешевшими та, відповідно, залучають більшу клієнтську аудиторію.

Як бачимо, фінансовий сектор стає все ближчим до клієнтів, не залучаючи до цього значних людських ресурсів. Фінансова установа Великобританії *Nationwide* була першою, що запропонувала доступ до Інтернет-банкінгу безпосередньо через смарт-годинники на базі *Android*. Додаток, розроблений у співпраці з *IBM* вже є доступний для завантаження з *Google Play*. Інший напрям використання технологій, як конкурентної переваги банків, стосується питань покращення безпеки. Так, Королівський банк Шотландії (*RBS*) та Національний Вестмінстерський банк (*NatWest*) представили технологію розпізнавання відбитків пальців для перевірки транзакцій. *Halifax bank* пішов ще далі, тестуючи унікальність пульсу клієнта для можливої подальшої імплементації такої функції з метою забезпечення безпеки операцій. Банк співпрацює з компанією по виробництву браслетів для вимірювання серцевого ритму *Nymi*, які можуть бути синхронізовані з мобільними пристроями *Windows*, *iOS* чи *Android* [10].

Разом з тим, зменшення кількісного складу працівників фінансових установ не може не викликати за собою зміну їх якісних характеристик. На глобальному рівні таке твердження може бути підкріплене Звітом щорічного Світового Економічного Форуму (World Economic Forum, м. Давос, Швейцарія), відповідно до якого, в найближчому майбутньому затребуваними будуть такі професійні риси, як: комплексне вирішення проблем, критичне мислення, креативність, людський менеджмент, співпраця з іншими, емоційний інтелект, особисте прийняття рішень, вміння вести переговори та ін [11].

Для того, щоб підтвердити чи спростувати дане твердження на рівні України, варто звернутися до Ін-

тернет-джерел, а саме — сайту, де роботодавці розміщують оголошення про вакансії робіт [12]. Тут можна почерпнути дані щодо вимог, які ставлять фінансові установи при прийомі на роботу. Для дослідження було взято перші десять вакансій фінансових установ, де не потрібним був стаж роботи. Аналогічне дослідження проводилося і у 2013 році [13], результати представлено на рис. 4, 5.

Вимоги до молодих спеціалістів при прийомі на роботу у фінансові установи, 2013 рік

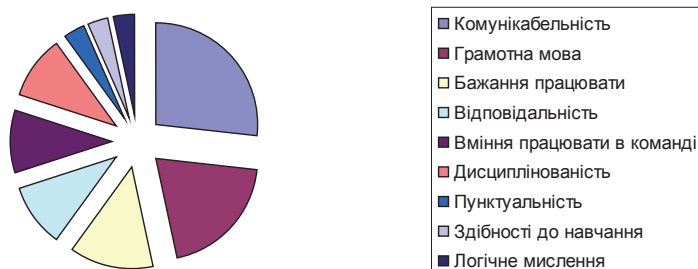


Рис. 4. Вимоги до молодих спеціалістів при прийомі на роботу у фінансові установи у 2013 р. (розроблено на основі [13])

Вимоги до молодих спеціалістів при прийомі на роботу у фінансові установи, 2014 рік

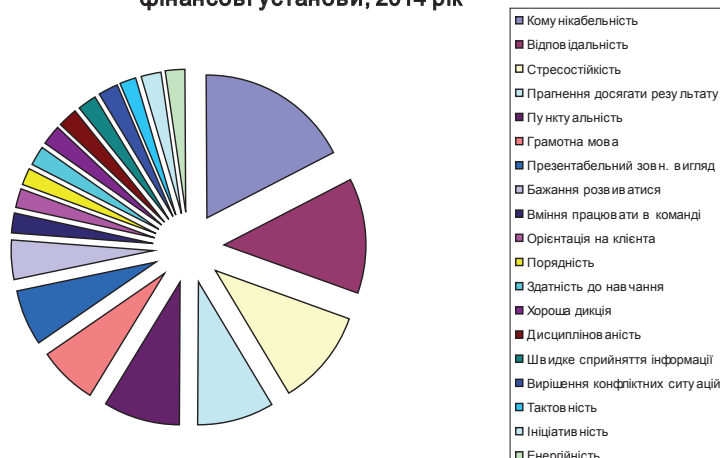


Рис. 5. Вимоги до молодих спеціалістів при прийомі на роботу у фінансові установи у 2014 р. (розроблено на основі аналізу [12])

Як видно з рис. 4, 5, найважливішим для установ фінансового сектору виявилися моральні цінності. Не знання специфіки продуктів, бо цього фінансові установи навчать краще. Не знання якихось певних програм, оскільки сьгодні науково-технічний прогрес розвивається настільки стрімко, що не встигає певний інформаційний продукт вийти на ринок, як дуже скоро стає застарілим. В першу чергу фінансовому сектору потрібні молоді люди з високими моральними цінностями.

6. Обговорення результатів глобальних тенденцій та вітчизняних особливостей кадрового забезпечення фінансового сектору

Такі результати не повинні були би дивувати. Адже трудова діяльність у сфері фінансового сектору

характеризується такими особливостями, як інформаційна та інтелектуальна насиченість, готовність постійно навчатися та підвищувати кваліфікацію, необхідність дотримання корпоративної культури, стресовий характер праці, психологічна напруженість, інтенсивність та ініціативність праці, відповідальність, дисциплінованість та ін. [14]. Відповідно, фінансовий сектор, ставлячи вимоги до своїх працівників, зі свого боку також докладає зусиль до їх розвитку. Для прикладу, ще в середині 1990-х років, шведська страхова компанія SKANDIA була першим підприємством фінансового сектору, що внесло поняття «інтелектуального капіталу» у структуру своєї управлінської моделі, таким чином виділяючи його значущість та роблячи спроби до його дослідження та покращення якісних характеристик [15].

Отримані результати несуть можливість їх практичного застосування при формуванні навчальних програм підготовки спеціалістів фінансового сектору. Проведене дослідження також несе практичну цінність для кадрових структур фінансових інституцій при прийомі на роботу спеціалістів певних напрямів. Отримана інформація також може бути досліджена більш детально у подальших наукових працях.

7. Висновки

У результаті проведених досліджень:

1) визначено як основні пріоритети подальшого розвитку фінансового сектору — кількісне зменшення фінансових інституцій, при одночасному підвищенні їх якісної складової;

2) виявлено спадну динаміку зайнятості населення регіону у фінансовому секторі, що є результатом зменшення кількості активних підприємств фінансової та страхової діяльності;

3) за допомогою функцій регресії зроблено прогноз щодо кадрових потреб фінансового сектору та отримано результати спадної тенденції;

4) зроблено висновки про логічність таких результатів на основі глобальних тенденцій автоматизації фінансових послуг та швидкого розвитку фінансових технологій.

Відкритим залишається питання щодо коректного поєднання спеціалізованої підготовки фахівців з його виховною компонентою. Адже як писав класик психології С. Л. Рубінштейн «Ціллю повинна бути не одна лиш формальна відповідність зовнішньої поведінки вимогам суспільства, не зовнішнє пристосування до них; ціллю повинно бути формування у людини таких внутрішніх намірів, що відповідали би не букві, а духу моральних вимог суспільства, із яких в порядку внутрішньої закономірності витікала би моральна поведінка» [16].

Література

1. Комплексна програма розвитку фінансового сектора України до 2020 року [Електронний ресурс]: Постанова Правління Національного банку України від 18.06.2015 р. № 391. — Режим доступу: \www/URL: <http://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=18563297>
2. Коцан, Л. З. Сучасні тенденції розвитку фінансового сектора Львівської області [Електронний ресурс] / Л. З. Коцан // IV Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми формування нової економіки XXI століття», 22–23 грудня 2011 г. — Режим доступу: \www/URL: http://www.confcontact.com/20111222/4_kocan.php

3. Комплексна інформаційна система Держфінпослуг [Електронний ресурс]. — Режим доступу: \www/URL: <http://www.kis.nfp.gov.ua/>
4. Показники Статистичного реєстру підприємств. Кількість активних підприємств за регіонами України та видами економічної діяльності [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. — Режим доступу: \www/URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
5. Калініченко, А. В. Прогнозування за допомогою функцій регресії [Електронний ресурс] / А. В. Калініченко, Ю. В. Шмиголь, К. Д. Костюков. — Режим доступу: \www/URL: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_104/02.pdf
6. Статистична інформація. Багатогалузева статистична інформація. Статистика регіонів. Ринок праці. Зайняте населення за видами економічної діяльності та регіонами [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. — Режим доступу: \www/URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Соболева, В. М. Інституційні чинники розвитку фінансового сектору економіки в умовах ринкової трансформації [Текст]: монографія / під ред. В. М. Соболева. — Київ: УБС НБУ, 2010. — 350 с.
8. Kenth, J. The financial institutions industry is being redefined by six mega trends, which will change the sector almost beyond recognition, according to exclusive Willis research [Electronic resource] / J. Kenth // Top 6 trends that are redefining financial institutions. — April 2015. — № 06. — Available at: \www/URL: <http://www.resilience.willis.com/articles/2015/04/28/top-6-trends-are-redefining-financial-institutions/>
9. 2016 Financial Services Trends [Electronic resource]. — Available at: \www/URL: <http://www.strategyand.pwc.com/perspectives/2016-financial-services-trends>
10. Belan, K. Marketing trends in banking and financial sector in 2015 [Electronic resource] / K. Belan // Popsop.com. — April 10, 2015. — Available at: \www/URL: <http://popsop.com/2015/04/marketing-trends-in-banking-and-financial-sector-in-2015/>
11. Gray, A. 11 experts at Davos on the future of work [Electronic resource] / A. Gray // World Economic Forum. — 26 January 2016. — Available at: \www/URL: <http://www.weforum.org/agenda/2016/01/11-experts-at-davos-on-the-future-of-work>
12. Work.ua. Сайт поиска работы № 1 в Украине [Электронный ресурс]. — Режим доступа: \www/URL: <http://www.work.ua>
13. Вознюк-Богів, І. М. Особливості підвищення ефективності кадрового потенціалу банківських установ [Текст]: зб. наук. пр. / І. М. Вознюк-Богів // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Проблеми інтеграції України у світовий фінансовий простір. — 2013. — Вип. 1(99). — С. 348–355.
14. Машіко, К. С. Кадровий потенціал банківської системи: специфічні риси і детермінанти [Текст] / К. С. Машіко // Актуальні проблеми економіки. — 2012. — № 9(135). — С. 158–164.
15. Czerniachowicz, B. Selected problems of the development of human capital [Text] / B. Czerniachowicz; ed. by R. Borowiecki, T. Rojek // Developmental challenges of contemporary economies. Management-Finance-Restructuring. — Cracow, 2011. — P. 107–121.
16. Рубинштейн, С. Л. Принципы и пути развития психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. — Москва: Издательство Академии Наук СССР, 1959. — 138 с.

ИССЛЕДОВАНИЕ ТЕНДЕНЦИЙ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СЕКТОРА СКВОЗЬ ПРИЗМУ ГЛОБАЛЬНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ

Проанализировано современное состояние развития финансового сектора, обозначены основные приоритеты его дальнейшего развития. С помощью функций регрессии сделан прогноз о количестве занятого населения в финансовом секторе Львовского региона до 2020 года. Проведены параллельные связи между глобальными экономическими изменениями и требованиями к специалистам отечественного финансового сектора.

Ключевые слова: финансовый сектор, прогноз, технологический прогресс, финансовые технологии, нравственные ценности.

Луцук Марія Василівна, кандидат економічних наук, начальник відділу роботи з персоналом, ДВНЗ «Університет банківської справи», Київ, Україна.

Вознюк-Богів Ірина Миколаївна, старший викладач, кафедра економіки та управління персоналом, Львівський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи», Україна, e-mail: ira_voznyuk@ukr.net.

Луцук Марія Васильевна, кандидат экономических наук, начальник отдела по работе с персоналом, ГБУЗ «Университет банковского дела», Киев, Украина.

Вознюк-Богив Ирина Николаевна, старший преподаватель, кафедра экономики и управления персоналом, Львовский учебно-научный институт ГБУЗ «Университет банковского дела», Украина.

Lutsyk Mariia, SHEE «Banking University», Kyiv, Ukraine.

Voznyuk-Bohiv Iryna, Lviv Educational and Scientific Institute of SHEE «Banking University», Ukraine, e-mail: ira_voznyuk@ukr.net

УДК 65.012.34:658.589

DOI: 10.15587/2312-8372.2016.65948

Григорак М. Ю.

АНАЛІЗ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ТА СТРАТЕГІЙ ІНОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ ЛОГІСТИЧНИХ ПОСЛУГ

Досліджено особливості інноваційної діяльності постачальників логістичних послуг в умовах економіки знань. Запропоновано подвійнопірамідальну модель взаємозв'язку факторів інноваційного розвитку, оптимальне поєднання яких дозволяє визначити бізнес-модель та стратегію діяльності на логістичному ринку. Для забезпечення ефективної кросфункціональної взаємодії постачальника з клієнтами запропонована дорожня карта і структура систем інформаційно-комунікаційного забезпечення реалізації інтегрованих інноваційних стратегій.

Ключові слова: інноваційна логістика, бізнес-модель, постачальник логістичних послуг, інтегрована логістична стратегія.

1. Вступ

Сучасна економіка характеризується швидкозмінним ринковим середовищем, скороченням життєвого циклу продуктів і послуг, глобалізацією господарських зв'язків на базі інтернету і сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, клієнтоорієнтованістю і постійним пошуком нових можливостей для розвитку бізнесу. Світ перебуває на порозі шостого технологічного укладу, домінуючою техніко-економічною парадигмою якого стануть комп'ютерні та нанотехнології, а також їх симбіоз. Наукоємне виробництво, 3D-друк, інтернет речей, хмарні рішення, бази знань, інтелектуальні експертні системи докорінно трансформують соціально-економічні відносини, дають потужний поштовх зростанню продуктивності і призводять до появи нових продуктів шляхом якісних нововведень в різних секторах економіки, у тому числі і в логістиці.

Прискорений рух економіки до більш інтелектуальної моделі розвитку та швидкого поширення знань сприяє виникненню нових логістичних технологій і підходів в управлінні глобальними ланцюгами поставок. Знання майбутніх тенденцій і розуміння шляхів інноваційного розвитку глобальної логістики дають можливість постачальникам логістичних послуг визначити правильні орієнтири стратегічного розвитку для покращення конкурентоспроможності та ефективної інтеграції до глобальних ланцюгів товарного руху.

Незважаючи на глибоку економічну кризу, наступив час радикальних змін не тільки в державі, але й в сфері

логістичного бізнесу. Автор статті вважає, що наразі є всі передумови для проведення реінжинірингу та впровадження змін в різних логістичних процесах. Залучення інвестицій та впровадження інновацій дозволять вітчизняним логістичним операторам не тільки створити гідну конкуренцію транснаціональним компаніям, але вийти на міжнародні ринки логістичних послуг та збільшити доходи в державний бюджет від їх експорту.

2. Аналіз літературних джерел і постановка проблеми

Про стратегічне значення інновацій для логістичної діяльності пишуть багато зарубіжних і вітчизняних вчених. Зокрема, автори [1] відзначають, що логістичні компанії можуть отримати лояльність клієнтів за допомогою інновацій, в [2, 3] підкреслено, що інновації в логістиці мають унікальний характер, оскільки вони децентралізовані, і є результатом свідомого процесу управління.

Про актуальність досліджень інновацій в логістиці свідчить поява нових термінів «інноваційна логістика», «логістичні інновації», «інноваційний потенціал логістики» [4–7]. У фундаментальних працях із загальної теорії логістики, зокрема [8, 9], нинішній етап розвитку логістики визначено інноваційною парадигмою логістики. Деякі автори акцентують увагу на тому, що інновації є самостійною конкурентною силою ринку, а логістика як раз і володіє тим самим інноваційним потенціалом