

Управління персоналом банківської установи

Мельніченко Михайло Ігорович

здобувач МЕН/ОРГ-22м,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: melnichenkomi@krok.edu.ua

Кириченко Оксана Сергіївна

доктор економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: oksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

Банки виконують широкий спектр функцій, пов'язаних з розвитком національної грошової та фінансово-кредитної системи. Цим визначається їх роль у цій системі та в розвитку економіки країни. Від розвиненості та ефективності функціонування банків та ринку банківських послуг значною мірою залежить стабільність грошово-фінансової системи і динаміка економічного зростання.

Основним джерелом і визначальним фактором підвищення ефективності діяльності банку є працівники-керівники, спеціалісти, фахівці, робітники. Продуктивність їх праці багато в чому визначається методами, технікою, особистою майстерністю, знаннями, відношенням до роботи й здатністю виконувати ту або іншу роботу. Продуктивність праці буде зростати тоді, коли керівництво матеріально й морально стимулює використання творчих здібностей усіх категорій працівників, виявляє цікавість до їхніх особистих проблем, сприяє створенню й підтримці сприятливого соціального мікроклімату, у границях своїх повноважень і можливостей комерційного банку, здійснює соціальний захист людей, гарантує їхню зайнятість і т. п. Сьогодні світова банківська система зазнає істотних змін. Екстенсивні методи її розвитку вичерпані, що вимагає переходу до інтенсивних методів щодо вдосконалення системи управління банками в умовах загострення конкуренції як на внутрішньому, так і на зовнішньому (міжнародному) ринках. У той же час, на думку практиків-менеджерів банківської сфери, криза, що розвивається на сучасному етапі, загострила проблему в діяльності кадрового менеджменту українських банків, що стало однією з основних причин банкрутства та погіршення діяльності окремих банків. При цьому практичними проблемами є помилки банківських менеджерів банки виконують широкий спектр функцій, пов'язаних з розвитком національної грошової та фінансово-кредитної системи.

Цим визначається їх роль у цій системі та в розвитку економіки країни. Від розвиненості та ефективності функціонування банків та ринку банківських послуг значною мірою залежить стабільність грошово-фінансової системи і динаміка економічного зростання.

Основним джерелом і визначальним фактором підвищення ефективності діяльності банку є працівники-керівники, спеціалісти, фахівці, робітники. Продуктивність їх праці багато в чому визначається методами, технікою, особистою майстерністю, знаннями, відношенням до роботи й здатністю виконувати ту або іншу роботу. Продуктивність праці буде зростати тоді, коли керівництво матеріально й морально стимулює використання творчих здібностей усіх категорій працівників, виявляє цікавість до їхніх особистих проблем, сприяє створенню й підтримці сприятливого соціального мікроклімату, у

границях своїх повноважень і можливостей комерційного банку, здійснює соціальний захист людей, гарантує їхню зайнятість і т. п.

Сьогодні світова банківська система зазнає істотних змін. Екстенсивні методи її розвитку вичерпані, що вимагає переходу до інтенсивних методів щодо вдосконалення системи управління банками в умовах загострення конкуренції як на внутрішньому, так і на зовнішньому (міжнародному) ринках. У той же час, на думку практиків-менеджерів банківської сфери, криза, що розвивається на сучасному етапі, загострила проблему в діяльності кадрового менеджменту українських банків, що стало однією з основних причин банкрутства та погіршення діяльності окремих банків. При цьому практичними проблемами є помилки банківських менеджерів.

Актуальність удосконалення системи управління персоналом обумовлена необхідністю приведення її у відповідність до сучасних вимог розвитку. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються зростаючою потребою в кваліфікованих і компетентних фахівцях, посиленням ролі людського фактора, як необхідних умов ефективності виробництва та впровадження інновацій.

Управління персоналом організації-це цілеспрямована діяльність керівників організації, спеціалістів системи управління персоналом, що включає вивчення концепції та стратегій кадрової політики, принципів і методів управління персоналом.

В даний час система управління персоналом зазнає ґрунтовних трансформацій як в нашій країні, так і в країнах з добре розвиненою ринковою економікою. Варто відмітити, що в різних країнах системи управління персоналом різні. В нашій країні система управління людськими ресурсами почала організовуватися як важливий напрям економіки порівняно недавно. Для держав з розвинутим ринком, економіка в системі управління людськими ресурсами розвинула стійку орієнтацію на гуманістичні цінності, широко використовуючи практику залучення працівників до справ компанії та активізацію їх творчого потенціалу. На даному етапі розвитку вітчизняним компаніям необхідно засвоїти та запровадити інноваційні форми та технології в системі управління людськими ресурсами, що широко використовуються в розвинених країнах.

Управління людськими ресурсами все більше визнається однією з найбільш фундаментальних сфер життя організації (підприємства), здатної підвищувати рентабельність інвестицій, а вираз-«управління людськими ресурсами», розглядається в більш широкому спектрі, від економічного, економічностатистичного до філософсько-емоційного.

Найбільш прогресивні в даний час методи та технології системи управління персоналом зведені до трьох підгруп: методи формування складу персоналу, можливості посилення працездатності персоналу та можливості оптимізації кадрового потенціалу й реорганізації. Досвідчений працівник, а тим більш хороший менеджер, повинен використовувати наведені методи в повній мірі.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування, аналіз та розробка методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення організації управління персоналом комерційного банку.

Для досягнення поставленої мети було вирішено такі задачі: дослідити сутність, класифікацію та функціонування персоналу банку, методи управління персоналом банку, оцінити ефективність праці персоналу банку; дослідити організаційно-економічну характеристику АТ «Банк», стратегію розвитку трудових ресурсів в АТ «Банк»,

проаналізувати методи залучення банківського персоналу АТ «Банк»; узагальнити зарубіжний досвід організації системи управління персоналом банку з метою розробки пропозицій щодо можливості його адаптації до умов України; запропонувати заходи з підвищення ефективності системи управління, планування та професійного відбору на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом банківської установи.

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні та практичні аспекти вдосконалення організації системи управління персоналом АТ «Банк».

Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення сучасної економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених та фахівців у сфері організації управління персоналом в умовах ринкових відносин.

Наукова новизна роботи полягає у розробці рекомендацій щодо розвитку системи управління персоналом комерційного банку шляхом впровадження та адаптації до умов господарювання систем управління персоналу та компетентних методів оцінки персоналу:

- понятійно-категоріальний апарат дослідження, що використовується під час розкриття сутності менеджменту персоналу, а саме: уточнено зміст таких понять, як «персонал», «персонал організації», що уточнює завдання й функції менеджменту персоналу в контексті управління організацією та запропоновано напрями їх удосконалення, що сприяє в сучасних умовах господарювання підвищенню ефективності системи управління, планування та професійного відбору на підприємстві;

- узагальнення зарубіжного досвіду щодо організації системи управління персоналом банку й обґрунтування шляхів його адаптації в Україні. Впровадження пропозицій і рекомендацій, наданих у роботі, дозволить вдосконалити процес управління за допомогою підвищення кваліфікації співробітників та вдосконалення системи оцінки персоналу вітчизняних банків.

Список використаних джерел

1. Бадзим О. С. Мотивація професійної діяльності банківського персоналу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2016. Вип. 6 (1). С. 30- 33.
2. Версаль Н. І. *Основи банківського менеджменту: практикум.* К.: Фітосоціоцентр, 2013. 184 с
3. Гузенко О. П., Шокало Т. П. *Управління персоналом комерційного банку: проблематичний та інноваційний аспект.* Молодий вчений. 2015. № 2 (2). С. 41–44.