

Література.

1. Основи менеджменту [Текст]: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. III-IV рівнів акредитації / К.В. Білецька / Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк: СНУ ім. Лесі Українки, 2013. – 226 с.
2. Саруханов К. Як готувати кадри для підприємств / К. Саруханов // Проблеми теорії і практики управління. – 2004. – № 4. – С. 71-76.
3. Журавель П.В. Сучасна парадигма в управлінні персоналом / П.В. Журавель // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 32-36.

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В БАНКАХ: ЙОГО НЕОБХІДНІСТЬ ТА ЕТАПИ

Лагода А. С., студент

*Науковий керівник: Короленко Р. В., к. е. н., ст. викладач
ДВНЗ «Криворізький національний університет»*

Важливою складовою успішної діяльності сучасних банків є розвиток людських ресурсів. Велика частина проблем вітчизняної банківської системи зосереджена у сфері менеджменту персоналу. Найчастіше керівництво вітчизняних банків акцентує управлінську увагу на фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсах, в той час як людські ресурси залишаються на другому плані.

За Сушко Н.М., менеджмент персоналу в банках – це сукупність видів діяльності з управління персоналом (пошук і відбір претендентів на вакантні посади, професійна орієнтація та адаптація, визначення й регламентація службових обов'язків банківських працівників, облік персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, застосування прогресивних систем і форм оплати праці, управління кар'єрами працівників тощо) [1, с. 11].

Під персоналом банку розуміється сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності у фінансово-кредитній установі [2].

Першочерговим завданням покращення управління персоналом в банках є дотримання вимог до персоналу:

- вища освіта та кваліфікація;
- стаж роботи в банківській системі;
- ділова репутація;
- досвід та спеціальні навички;

- персональні характеристики (сімейний стан, вік, стать);
- медична карта;
- особисті якості;
- інше.

Кожна з вимог формується відповідно до бажаної посади. Їх застосування прискорить розвиток банківського бізнесу та зменшить ризики банківської діяльності.

Також, для ефективного управління персоналом менеджера необхідно сформувати чітку послідовність своїх дій.

У процесі дослідження відповідної літератури виявлено, що на сьогодні не існує єдиного підходу щодо етапів менеджменту персоналу в банках. Виходячи з концепції управління персоналом на підприємстві, і врахувавши особливості діяльності банківських установ, пропонуємо наступні етапи менеджменту персоналу в банках.



Рисунок 1 – Етапи менеджменту персоналу в банках [складено автором]

На першому етапі обирається концепція, як сукупність теоретико-методологічних поглядів механізму менеджменту персоналу, і подається у вигляді нормативних положень та документів.

На основі концепції та принципів формується політика менеджменту персоналу, яка складається з політики набору, відбору й розстановки кадрів; політики профорієнтації, адаптації й підвищення кваліфікації кадрів; політики зайнятості; політики управління службово-посадовим рухом персоналу; політики стимулювання персоналу; політики соціального захисту персоналу [1, с. 17].

Політика менеджменту персоналу в банках є основою розробки стратегії менеджменту персоналу. Стратегія менеджменту персоналу у банках, являючи собою сукупність довготермінових заходів з управління персоналом, є складовою загальної стратегії діяльності банків.

Розробка схем організації і структури заробітної плати та системи пільг у першу чергу залежить від нормативно-правового забезпечення, тому роль менеджера полягає у встановленні рівня заробітної плати, яка б відповідала законодавству, задовольнила працівників, стимулювала їх діяльність і не прискорювала плинність кадрів.

Набір кандидатів проводиться після визначення потреби у персоналі. Це можна зробити за допомогою таких показників, як проектна чисельність основних виробничих робітників (без поділу за професіями), коефіцієнт насиченості спеціалістами, загальна потреба на кінець планового року, додаткова потреба в спеціалістах, додаткова потреба на відновлення природного вибуття спеціалістів та практиків, додаткова потреба в спеціалістах для часткової заміни практиків.

Система відбору персоналу формується менеджером на підставі встановлених цілей діяльності банку, бажаної посади, системи особистих характеристик кандидата, його освітньо-кваліфікаційного рівня та іншого. Бажано проведення тестування на наявність початкових знань та навичок а також особистої співбесіди. Прийняття на роботу здійснюється лише після стажування, на початку якого проводиться інструктаж.

Навчання у вигляді початкової допомоги (адаптації) нововведеним фахівцям бажано проводити за допомогою

консультування більш досвідченим персоналом з тимчасовим переданням частини обов'язків іншим працівникам посади або самому стажеру. Адаптування може проводитись й іншими методами, зручними для банку.

Навчання у вигляді курсів підвищення кваліфікації та інших професійних курсів, а також організації тематичних семінарів та тренінгів на самому підприємстві, повинно проводитись періодично, не залежно від стажу роботи працівників.

Рациональна організація праці передбачає обґрунтований поділ, кооперацію і регламентацію праці, нормування структури та чисельності працівників, правильну розстановку й використання кадрів, застосування прогресивних методів і праці. Відправним пунктом для рациональної організації праці в банку повинно бути визначення складу й обсягу робіт для кожного робочого місця [1, с. 47].

Заходи мотивації персоналу в банку не відрізняються від тих, що застосовують на підприємствах. До них належать як матеріальні (преміювання, підвищення заробітної плати, пільги, компенсації) так і моральні (дошка пошани та інші інструменти визнання) стимули.

Для оцінки діяльності працівників банку існує велика кількість поточних та перспективних методів (анкетування, тестування, методи особистого контакту, ситуаційні та нетрадиційні методи, та ін.). Найбільш ефективним серед них є метод виміру показників. До таких показників належать: критерій ефективності управління персоналом; рівень ефективності праці працівників, які відповідають за: кредитну діяльність, інвестиційну діяльність, депозитну діяльність, касові операції і грошовий обіг; продуктивність праці та ін.

Після оцінки діяльності персоналу, за необхідності, проводиться ліквідація, реорганізація (підвищення, пониження, перевід), скорочення чисельності або штату працівників.

Контроль за роботою працівників проводиться на всіх етапах менеджменту персоналу.

Неефективний менеджмент і недостатній контроль можуть бути причиною фінансового краху не тільки окремих банківських установ, але і всієї банківської системи.

Отже, менеджмент персоналу банку впливає на результативність банківської діяльності, і залежить від ефективно обраної послідовності етапів з урахуванням специфіки відділу та стратегії банку.

Література.

1. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках / Н. М. Сушко. – Київ: «Центр учбової літератури», 2008. – 146 с.
2. Циганова Н. Система мотивації банківського персоналу: проблеми оцінювання та вдосконалення. / Н.Циганова // Банківська справа. - 2007. - №:3. – С.61-63.

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИОННОГО
ПОТЕНЦИАЛА РАБОТНИКОВ**

Логинова М. А., студентка

Научный руководитель: Величко Я. И., ассистент

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

Для построения прогнозов и разработки стратегий мотивирования, составления планов, принятия эффективных управленческих решений необходимо располагать объективной информацией о состоянии и тенденциях развития мотивационного потенциала персонала предприятия.

Понятие «мотивационный потенциал», связано с происхождением его от латинского слова «potentia» – прямой перевод которого – возможность, мощь, скрытая сила. Само слово имеет двойное смысловое содержание: первое – это физическая характеристика – величина, характеризующая запас энергии тела, находящегося в данной точке поля; второе – в переносном смысле – степень мощи (скрытых возможностей) в каком-либо отношении.

Представление о сущности потенциала предопределяет подход к его оценке, измерению и управлению. Отсюда возникает необходимость выделения понятия и основополагающих факторов, характеризующих мотивационный потенциал работников предприятия.

Согласно содержательным теориям мотивации формирование трудового поведения обусловлено потребностями и связанными с ними факторами. При этом под потребностью понимается специфическая (сущностная) сила живых организмов, обеспечивающая их связь с внешней средой для самосохранения и саморазвития, являющаяся источником активности живых систем в окружающем мире [1-2]. Действие механизмов памяти об опыте индивида в удовлетворении подобной потребности в прошлом трансформирует