

2. Проведение мониторинга СМИ до и после проведения медиакампании; выполнение анализа результатов исследования, выделение успешных проектов и направлений.

3. Составление ежегодного плана работы по продвижению имиджа компании-работодателя совместно с PR-службой компании.

Таким образом, сильный имидж компании как привлекательного работодателя позволит обратить на себя внимание на рынке труда и привлечь новых сотрудников, поможет удержать в компании профессионалов, повысить лояльность и вовлеченность персонала, а также снизить издержки при подборе персонала. Работа над имиджем должна вестись на постоянной основе, а не носить разовый или эпизодический характер, создавая для компании конкурентное преимущество на долгосрочную перспективу.

Литература.

1. Выдолоб Ю.Ю. Исследование факторов привлекательности работодателя на рынке / Выдолоб Ю.Ю., Коротеев М.В. // Известия ВолгГТУ. Серия "Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)". Вып. 13 : межвуз. сб. науч. ст. / ВолгГТУ. - Волгоград, 2012. - № 7 (94). - С. 204-207.

2. Торчинский М. Исследование факторов привлекательности компаний-работодателей: методы, аудитории, результаты / М. Торчинский. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrbrand.ru/dialogues60.php>

3. Факторы привлекательности Компании как работодателя. Работа в Краснодаре. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kubanjob.ru/content.php?id=248>

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПАТ «ПРИВАТБАНК»

Кравченко А. А., студентка

Науковий керівник: Кравченко О. О., к.е.н., доцент

Черкаський навчально-науковий інститут ДВНЗ

«Університет банківської справи»

Починаючи з 2015 року відбулися значні зміни в банківському секторі про що свідчить стрімке скорочення банківських інститутів на території України. Як свідчить практика діяльності банківської

системи, більша частина проблем зосередження у сфері менеджменту персоналу, тому необхідно переосмислити механізм управління людськими ресурсами, як вагому частину конкурентоспроможності на ринку.

Трансформації в банківській системі та економіці зумовлюють потребу в нових шляхах удосконалення кадрової політики, тим самим активізуючи інтерес до системи формування персоналу з високою віддачею та спрямованого на досягнення кінцевої мети.

На сьогоднішній день заходи підвищення ефективності праці банківського персоналу орієнтуються саме на людський фактор, а не тільки на робочу силу. Це свідчить про те, що ставлення до людських ресурсів у забезпеченні якості банківських продуктів, прибуткової діяльності банку та конкурентоспроможності значно змінилося.

Прикладом такого управління персоналом є ПАТ «ПРИВАТБАНК», який пропонує свою унікальну технологію кадрової безпеки, що дозволить не тільки підібрати якісних фахівців, але й ефективно боротися з шахрайством і крадіжками співробітників.

ПАТ ПРИВАТБАНК започаткував такі види відбору своїх працівників, як: поліграфологічне тестування, що дозволяє перевіряти нового співробітника ще на етапі його працевлаштування, або внести ясність у спірній ситуації, зняти підозри з невинних; регулярне тестування на рівень знань та професійних навичок, що дисциплінує та розвиває персонал.

Основна мета «ПРИВАТБАНКУ» – підвищення ефективності і продуктивності персоналу. У зв'язку з цим, в організації побудована система мотивації, ведеться точний і прозорий облік продуктивності кожного співробітника. Мотивація у ПАТ «ПРИВАТБАНК» проявляється у вигляді матеріального і нематеріального стимулювання. Згідно цього матеріальне стимулювання – це компенсаційний пакет, який складається з постійної та змінної частини і соціального пакету. Нематеріальне стимулювання – це забезпечення мотиваційного клімату в колективі, організація робочого оточення і нематеріального стимулювання [1].

Так, до матеріального стимулювання персоналу банку відноситься:

1. Заробітна плата співробітників ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК», яка складається із ставки і бонусів.

2. Преміювання. Процес преміювання співробітників банку – це двохсторонній процес, направлений на підвищення ефективності і результативності роботи як співробітника, так і банку в цілому.

3. Надбавки, які встановлюються окремим співробітникам банку за: високі трудові успіхи; виконання унікальних обов'язків; ключові компетенції; вислугу років; матеріальну відповідальність.

4. Доплати, які встановлюються співробітникам банку за: виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; понаднормові роботи; поєднання посад; наставництво; виконання обов'язків, які потребують великої відповідальності.

5. Одноразові виплати, які можуть фінансуватися з різних джерел і встановлюватись окремим співробітникам банку за внесення раціональних пропозицій, значну економію коштів банку, успішне завершення програми [2].

Ефективність нематеріальної мотивації в колективі залежить, насамперед, від керівника. Так, робочий клімат в колективі створюється керівниками банку шляхом: – надання можливості професійного і кар'єрного зростання, ротації персоналу; – інформування співробітників про цілі, завдання банку, про оцінку роботи співробітників (як позитивної, так і негативної); – надання можливості працівникові самостійно приймати рішення в межах своїх повноважень; – створення умов «занурення» в роботу; – забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі; – забезпечення відкритого заохочення співробітника за досягнуті результати; – надання співробітнику можливості участі в процесі прийняття рішень; – надання можливості підтримки ініціативних співробітників; – організація наставництва; – делегування відповідальності та повноважень.

Процеси реформування економічного та суспільного життя в Україні не можуть не змінювати уявлення про стратегію управління організацією, зокрема банками. Принциповим змінам в управлінському мисленні у сферах банківської діяльності сприяє коло проблем, пов'язаних з ускладненням процесів трудової мотивації на фоні всеохоплюючої кризи, безробіття на ринку праці, падіння реальної заробітної плати, запровадження контрактної системи найму з терміном випробування, жорсткою залежністю матеріальної винагороди від результатів праці та прибутковості банківської діяльності.

Сучасні тенденції розвитку управління банківським персоналом спрямовуються на застосування різноманітних методів трудової мотивації шляхом актуалізації потреб, залучення працівників до участі в управлінні, власності, прибутках, надання умов для розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу.

Література.

1. Калинець К. С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації / Катерина Сергіївна Калинець. // Фінансовий простір. – 2015. – С. 337–341.

2. Кар'єра в ПАТ \"ПРИВАТБАНК\" [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ПАТ \"ПРИВАТБАНК\". – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://privatbank.ua/work/>.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРАЦІ»

Щіпунова У. А., студентка

Науковий керівник: Гладкова А. Е., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Оцінка праці персоналу в будь-якій сучасній організації є однією з найважливіших технологій управління персоналом. На її основі здійснюється підбір, переміщення, стимулювання, перепідготовка, підвищення кваліфікації и планування кар'єри співробітників. Оцінка персоналу дозволяє виявити та розкрити потенціал кожного співробітника і кадрового потенціалу організації.

Оцінці персоналу, як найважливішому елементу системи управління персоналом, присвячено багато робіт як вітчизняних, так й іноземних авторів. Всі вони представляють власні поняття про оцінку персоналу та методи оцінки персоналу.

Незважаючи на велику кількість понять про оцінку персоналу, не існує єдиного еталонного визначення. Це пояснюється різними підходами до вирішення даної проблеми.

Метою дослідження є уточнення «оцінки персоналу» на підставі аналізу існуючих визначень.

Ю.Г. Одегов та П.В. Журавльов[1] розглядають оцінку як один з видів кадрової роботи і вважають, що оцінка персоналу є найважливішим компонентом управління, оскільки лише знання та