

ОСОБЛИВОСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

студент Мармута Т.І.

(наук. керівник к.е.н.Павленко О.О.)

Трансформація фінансової системи України потребує кардинальних змін у формах та методах управління, зміщення пріоритетів у бік збільшення інвестицій до персоналу. Об'єктивний процес посилення міжбанківської конкуренції, поява нових технологій, зростання обсягів банківських послуг підвищують роль та значимість управління персоналом у підвищенні ефективності банківського менеджменту.

Проблемі управління персоналом присвячена значна кількість наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених. Однак, хоча тему управління персоналом достатньо глибоко вивчено, цілий ряд принципових аспектів цього напрямку поки що не знайшов послідовного вирішення у банківській сфері, яка має власні особливості.

Сучасна практика роботи з персоналом, що склалася більш ніж півсторіччя тому будь-яких радикальних змін не зазнає, хоча неефективність її є цілком очевидною. Крім того, зараз банки для забезпечення конкурентоспроможності й економічною успіху зазнають гострого дефіциту у висококваліфікованих співробітниках, спроможних до постійного розвитку та самовдосконалення. З іншого боку, значно збільшується пропозиція робочої сили, якість якої не відповідає вимогам успішної довгострокової діяльності банків.

Процес управління персоналом в банку складається із таких компонентів:

- економічної ефективності, яка характеризується досягненням цілей шляхом використання персоналу за принципом економного використання наявних ресурсів;
- соціальної ефективності, яка характеризується рівнем очікувань потреби в продукції й послугах окремого підприємства, а також задоволення інтересів найманих робітників.

Між економічною і соціальною ефективністю існує взаємозв'язок, адже від об'єктивності і точності оцінки ефективності управління персоналом багато в чому залежить і ефективність роботи

по вдосконаленню системи управління в цілому. Тому велике значення має питання про правильний відбір факторів, що впливають на ефективність управління персоналом, і тих показників, які необхідно покласти в основу оцінки.

У зв'язку з цим в першу чергу необхідно звернути увагу на деякі ознаки діяльності банків, які значно відрізняються від діяльності більшості підприємств. Саме цьому виду підприємств було приділено багато уваги по визначенню ефективності управління персоналом. Серед показників оцінки ефективності управління персоналом банку можна назвати оцінку інтенсивності роботи через коефіцієнт ефективності використання максимально можливого фонду часу робочого або через середньозважену виробітку на одного робітника. Однак ці показники не можуть бути задіяні в повному обсязі для оцінки ефективності управління банком.

Досить істотною є і різниця в діяльності співробітників різних відділів банку, що також повинно бути враховано при оцінці ефективності управління відповідним персоналом. Таким чином, стає зрозумілим наступне зауваження: ефективність управління робітниками кредитного чи інвестиційного відділу банку, з точки зору середньозваженої виробітку на одного робітника, повинна бути встановлена по об'ємам кредитів, які не повертаються своєчасно, або, наприклад, є сумнівними. Роботу ж співробітників депозитного відділу необхідно оцінювати з урахуванням не тільки об'ємів залучених засобів, але і кількості клієнтів. Це обумовлено тим, що під час кризових явищ від банківської установи вимагається збільшення мобілізації ліквідних ресурсів, оскільки клієнти банку прагнуть збільшити оборотність фінансових активів з метою зниження ризику заморожування своїх грошових вкладів. Поряд з цим наявність декількох клієнтів з великим об'ємом вкладів і великою сіткою дрібних клієнтів може стати причиною неуправляючого відтоку ресурсів, що, в результаті, ще більше порушує сталу роботу банку.

Тому особливість ефективності управління персоналом банку слід проводити та оцінювати в розрізі окремих його підрозділів (чи відділів), що допоможе найбільш повніше врахувати фактори, які обумовлюють відповідне управління персоналом. В такому випадку загальна ефективність може бути представлена як інтегральна, що складається із окремих оцінок ефективності управління персоналом по підрозділам.