

МЕТОДИКА ОЦІНКИ РІВНЯ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ БАНКУ

Постановка проблеми. Організована злочинність активно і наполегливо намагається проникнути до найбільш прибуткових сфер діяльності комерційних структур. Тому проникнення до комерційних банків є особливо бажаною метою злочинних угруповань.

За таких умов ефективна діяльність банку може бути реалізована вжиттям як пасивних заходів безпеки, пов'язаних із різними видами захисту, так і активних дій сил безпеки, насамперед спрямованих на створення сприятливого інформаційного простору для роботи банку.

Аналіз публікацій. Зазначена проблема оцінки ефективності підрозділів безпеки є маловивченою з наукової точки зору. Часткова ця проблема розглянута у роботах С.М. Побережного, В.М. Зубок та інших. Але у відмічених та інших роботах щодо забезпечення банківської безпеки не розкриваються питання кількісної оцінки ефективності діяльності підрозділів банківської безпеки

Невирішені раніше частини проблеми. Різноманітність виконуваних заходів безпеки створює додаткову загрозу ефективності діяльності банку – управління підрозділом безпеки стає надто складним для його керівника, тому що неможливо постійно контролювати ефективність діяльності великої кількості співробітників безпеки і вчасно впливати на ситуацію.

Періодичне звітування співробітників про досягнуті результати несе загрозу запізнення реакції на виявлені недоліки, а також періодично відволікає співробітників від виконання обов'язків на складання звітів.

Цілі статті. Для керівника підрозділу безпеки банку, як і для керівника іншого великого підрозділу з різноманітними завданнями будь-якого суб'єкта господарської діяльності, стає актуальним створення спеціальної системи контролю результатів діяльності підпорядкованих структур. Така система має щоденно здійснювати збирання інформації від усіх підрозділів за всіма показниками їх діяльності, належним чином її обробляти і надавати керівнику у вигляді одного синтетичного показника, за значенням якого можна було б щоденно здійснювати оцінку досягнень підрозділів.

Ця проблема може бути реалізована за допомогою таксономічних методів багатовимірного порівняльного аналізу [2], для чого розробляється методика оцінки рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки регіональних філій банку.

Основні завдання, які можуть вирішуватись за допомогою методики:

- підбиття підсумків службової діяльності співробітників і відділів безпеки регіональних департаментів банку;

- визначення проблемних підрозділів шляхом порівняння їх результатів діяльності та інше.

Виклад основного матеріалу. Порівняльна оцінка діяльності об'єктів оцінювання – це встановлення ступеня подібності результатів їх функціонування шляхом безпосереднього зіставлення або зіставлення через проміжні показники.

Порівняння рівнів діяльності співробітників і відділів безпеки можливе лише за умови врахування особливостей їх службового навантаження та результатів їх діяльності. Рівень діяльності співробітників безпеки визначається набором значень показників їх діяльності за найбільш важливими і суттєвими ознаками. При цьому особливого значення набуває саме склад цих показників, такий, щоб мінімальна кількість показників дозволила б достатньою мірою висвітлити особливості функціонування досліджуваного об'єкта.

Здебільшого, склад таких показників визначається шляхом експертного опитування максимально можливого кола спеціалістів у галузі дослідження, виходячи з основної мети і завдань діяльності об'єкта дослідження.

Визначено наступні основні показники службової діяльності: робота з персоналом, кількість замовлень на перевірку юридичних осіб, кількість замовлень на перевірку фізичних осіб, робота з перевірки застав, робота з повернення проблемних активів, годин та інше.

Аналіз значень одночасно всіх цих показників теоретично дає змогу порівнювати рівень діяльності співробітників і відділів безпеки банку з урахуванням особливостей їх діяльності, але велика кількість показників не дозволяє практично здійснити таке порівняння, тому що надлишок інформації заважає правильному розумінню найбільш суттєвих закономірностей.

Тому доцільним є використання таксономічних методів упорядкування об'єктів дослідження, а саме методу так званого таксономічного показника рівня розвитку, запропонованого З. Хельвігом [2]. Цей показник являє собою синтетичну величину, “рівнодіючу” всіх показників, що характеризують досліджуваний об'єкт. За значенням цього синтетичного показника рівня розвитку (*в нашому випадку – рівня службової діяльності*) стає можливим порівняння рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки.

Процес побудови таксономічного показника рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки починається з визначення значень обраних показників за кожний робочий день і формування так званої матриці спостережень.

Обрані показники поділяються на стимулятори та дестимулятори. Підставою для поділу на дві групи є характер впливу показника на рівень службової діяльності співробітників безпеки. Показники, які мають позитивний вплив, називаються стимуляторами, а показники, які мають негативний вплив, – дестимуляторами.

Поділ показників на стимулятори і дестимулятори є основою для побудови так званого еталону розвитку, тобто такого штучного еталону рівня

діяльності співробітників і відділів безпеки P_0 , для якого показники-стимулятори мають максимально можливе значення, а показники-дестимулятори – мінімальне.

Різниця між еталонними значеннями показників і їх поточними значеннями, тобто так звана відстань до еталону, характеризує рівень розвитку об'єкта (рівень службової діяльності співробітників і відділів безпеки).

Особливість оцінки рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки полягає у тому, що для показників-стимуляторів практично неможливо визначити еталонне значення показника. Неможливо також визначити граничну суму замовлення на кредитування або граничну кількість таких замовлень. Тому як еталонне значення таких показників приймається їх максимальне значення.

Таким чином, значення еталону може постійно змінюватись у бік збільшення протягом всього періоду оцінки, що достатньо легко реалізується програмними засобами ПЕОМ.

Показники, значення яких включені в матрицю, різномірні, тому що відображають різні властивості об'єкта дослідження і мають різні одиниці виміру. Для усунення різномірності показників і одиниць їх виміру потрібно виконати стандартизацію значень показників.

Інтерпретується показник рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки таким чином: діяльність співробітників і відділів безпеки тим краща, чим ближче значення показника їх службової діяльності до одиниці (рис. 1).

Структура системи оцінки побудована за трьома рівнями: рівень співробітника відділу безпеки, рівень начальника відділу та рівень начальника Департаменту безпеки. Відповідно до рівнів оцінки використовуються вбудовані у файлах оцінки аналітичні інструменти.

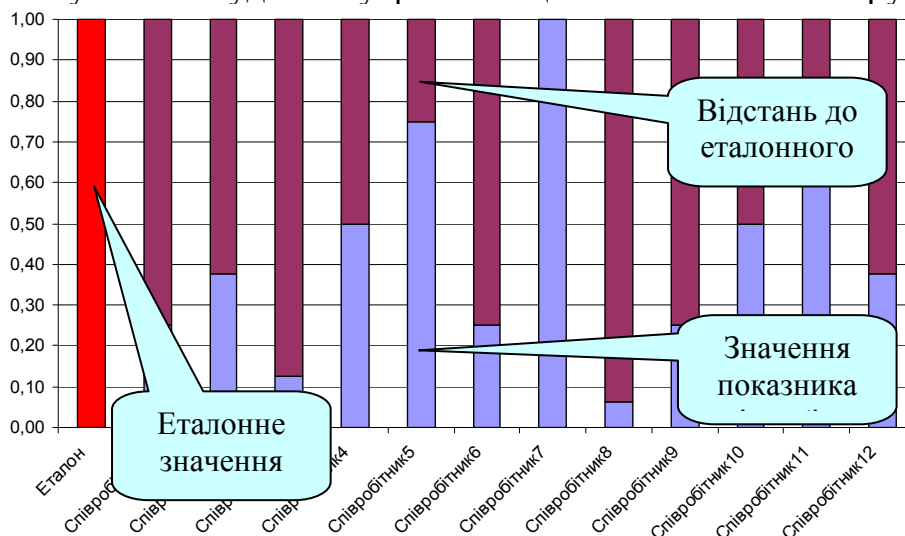


Рис. 1. Принцип визначення показника рівня службової діяльності

Файл оцінки співробітника крім таблиці значень показників містить графік оцінки розподілу службового часу за виконуваними завданнями протягом місяця та графік витрат робочого часу протягом дня.

Файл оцінки відділу безпеки крім таблиці значень показників кожного співробітника відділу містить п'ять графіків, які будуються автоматично: рівень службової діяльності співробітників відділу, загальний розподіл службового часу співробітників відділу за виконуваними завданнями, результати роботи кожного співробітника відділу із забезпечення фінансової безпеки банку, інформаційної безпеки банку, обігу пластикових карт та інше.

За допомогою оцінки рівня службової діяльності співробітників і відділів безпеки є можливість щоденно контролювати їх роботу і більш оперативно реагувати на виявлені проблеми в їх роботі з метою надання необхідної допомоги.

Разом з тим, контроль діяльності співробітників і відділів безпеки не є самоціллю Департаменту безпеки і запроваджений насамперед для проведення експерименту з визначення придатності таксономічних методів багатовимірного порівняльного аналізу для визначення проблемних підрозділів банку.

Список літератури

1. Зубок М.І. Безпека банківської діяльності: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 190 с.
 2. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях. Методы таксономии и факторного анализа. – М., Статистика, 1980. – 150 с.
- Отримано 26.05.2006

Дмитров, С.О. Методика оцінки рівня службової діяльності працівників служби безпеки банку [Текст] / С.О. Дмитров, В.О. Богущов // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: збірник наукових праць. – Суми: УАБС НБУ, 2006. - Т. 16. - С. 43-53.