

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В БАНКІВСЬКІЙ СИСТЕМІ ТА ЙОГО ФОРМУВАННЯ

За ринкової системи банківським установам доводиться діяти в конкурентному середовищі, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. У зв'язку з цим повсякденно зростають вимоги щодо внеску кожного працівника в досягнення цілей банку. Саме тому особливого значення набувають питання підготовки фахівців у галузі управління персоналом.

Якісна робота персоналу – запорука успішного досягнення цілей банківських установ. Серед багатьох проблем кадрової роботи найбільш вагомими є:

- науковий підхід до організації управління персоналом;
- розробка методик проведення якісного відбору претендентів на відповідні посади;
- кваліфіковане узгодження кадрової політики зі стратегічними цілями організації;
- аналіз і оцінка роботи персоналу.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією. Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якого банку.

Розвиток персоналу включає: підвищення кваліфікації і перепідготовку; планування кар'єри; формування й підготовку кадрового резерву.

Оцінка ефективності програм навчання є центральною складовою управління в сучасній банківській діяльності.

При виборі методів навчання для працівників, які підвищують кваліфікацію, банківська установа повинна керуватися критеріями ефективності. При цьому необхідно враховувати такі принципи: актуальність; зворотний зв'язок.

Методи професійного навчання поділяються на дві групи:

- навчання на робочому місці;
- зовнішнє навчання.

У практичній діяльності для правильної організації навчання працівників необхідно:

- 1) досліджувати розроблений стратегічний план і поточні завдання,
- 2) організовувати навчання, спрямоване тільки на досягнення мети;
- 3) проаналізувати правильність дій співробітників відповідно до їх кваліфікації;
- 4) досконало досліджувати основні недоліки при оцінюванні виконання роботи;
- 5) проводити аналіз причин звільнення працівників;
- 6) проаналізувати відносини між співробітниками.

У даний час розвиток персоналу проводять самостійно структури, в яких працює даний персонал, що має як позитивні, так і негативні сторони. Система підготовки, підвищення кваліфікації й перепідготовки працівників у ринкових умовах повинна швидко реагувати на зміни потреб ринку праці та надавати можливість працівникам відповідно до їх інтересів підвищувати свій професійний рівень та навчатись.

Мороз, М.М. Розвиток персоналу в банківській системі та його формування [Текст] / М.М. Мороз // Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика: зб. тез доп. II Міжнародної науково - практичної конференції (31 травня – 1 червня 2007 р.). – Суми: УАБС НБУ, 2007. – С. 48-49.