

М.І. Волобуєв, канд. мед. наук, доц.,
Київський національний торговельно-економічний університет

ЗМІЦНЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СУЧАСНА КОНКУРЕНТНА ПЕРЕВАГА В УКРАЇНСЬКОМУ БАНКІВСЬКОМУ БІЗНЕСІ

Сьогодні Україна переживає безпрецедентну системну кризу, зокрема і в управлінні фінансовими закладами. Тривалість процесу реформування та виходу з кризи залежить від своєчасності і адекватності рішень, які необхідні для проведення перетворень в управлінні. При цьому дуже важливим є те, чи прийматимуться ці рішення на основі наукових рекомендацій, чи будуть вони відповідати кращим зразкам світового досвіду та особливостям внутрішнього середовища України, національним традиціям і ментальності. Все гостріше постає питання про те, наскільки підготовленими будуть управлінські кадри і чи стане наука управління в державі пріоритетною.

Не викликає сумнівів той факт, що в центрі всіх сучасних концепцій управління знаходиться *людина*. Гуманістичний підхід не завжди прийнятний, “неекономічний”, але саме він дозволяє підтримувати і підвищувати результативність у діяльності банків. Основним ресурсом, що забезпечує конкурентну перевагу українських підприємств, залишаються кадри. І саме від того, як в складних політико-економічних умовах власник поставиться до збереження інтелектуального потенціалу свого підприємства, буде залежати його майбутнє.

До речі, у банківському секторі ситуація ще не найгірша. За даними ресурсу Rabota.ua, середня зарплата банківських працівників знаходиться на другому місці після авіаційної галузі – 3 772 грн і 4 395 грн. відповідно.

За останні 5-7 років банківський бізнес підняв інтелектуальну “планку” для своїх працівників:

- 1) прихід в Україну іноземного капіталу висунув до працівників нові вимоги – знання іноземної мови, сучасних тенденцій і законів, необхідність постійного самовдосконалення, для підтвердження відповідності посаді;
- 2) банківські продукти стають складними і вимагають від працівників сучасних знань;
- 3) банківський бізнес став більш привабливим для працівників – висока офіційна зарплата, сучасні соціальні програми, навчання у корпоративних університетах, можливість отримати безцінний досвід в іноземних колег.

В умовах нинішньої кризи деякі роботодавці почали звільняти працівників. На ринку праці з'явилася велика кількість кваліфікованих фахівців, яких ще півроку тому було неможливо “переманити” від конкурентів. Завдяки цьому оптимістично налаштовані роботодавці змогли значно поліпшити свій кадровий потенціал і таким чином підняти вартість свого банку.

Частина банків зберігають кадри, переводячи працівників на робочий режим неповної зайнятості. У жовтні 2008 р. в такому режимі працювали 321,5 тис. чол., а в січні 2008 р. – вже 829 тис. чол. На скорочений режим роботи переведений кожний десятий працівник банків. У деяких банках зменшені базові ставки на 5-15 % та заморожені соціальні програми. Інші установи провели аудит персоналу з певною оптимізацією, тобто звільненням “резервних”, нелояльних та малоініціативних працівників. Іноді використовувався багатофункціональний потенціал працівників, зокрема тих які мають другу освіту, нерозкриті здібності.

Отже, економічна криза, з одного боку, викликала у банках важкий стрес, але з іншого боку – криза дозволяє роботодавцю максимально активізувати свій основний кадровий потенціал, переглянути кадрову політику, оптимізувати і навіть посилити кадровий склад.

Волобуєв, М.І. Зміцнення кадрового потенціалу як сучасна конкурентна перевага в українському банківському бізнесі [Текст] / М.І. Волобуєв // Міжнародна банківська конкуренція: теорія і практика: зб. тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (21 - 22 травня 2009 р.): у 2 т. – Суми: УАБС НБУ, - Т. 1. - С. 112-113.