

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

В даний час активно відбувається пошук оптимальних моделей управління. Якщо робити акцент на досвіді провідних компаній світу, то побачимо, що модернізація обладнання не приводить до підвищення продуктивності праці, якщо не враховується "людський фактор", а саме вкладати гроші в підготовку та розвиток персоналу, навчання кадрів та підвищення їх класифікації. Для апарату управління також необхідно провести заходи та встановити певні норми корпоративної культури, що включатиме принципи групової роботи (виробничої діяльності), реорганізацію підготовки і підвищення кваліфікації кадрів з орієнтацією на системну, комплексну організацію роботи з резервом персоналу, рівень оплати праці, на стимулювання ініціативи і залучення в процес прийняття рішень, у тому числі спрямованих на підвищення якості обслуговування споживачів.

Процес підготовки компетентного персоналу, який буде здатний продуктивно працювати в мінливому середовищі, його ефективне структурне розміщення, зміна культури управління підприємства, в решті-решт, залежить від ефективності функціонування служби управління персоналом і є запорукою досягнення успіху організації. Без мотивованих і кваліфікованих співробітників жодна організація не в змозі створити добре працюючі системи маркетингу, продажу, фінансів або бухгалтерського обліку. Процес управління персоналу особливо важливий в даний період стрімкої конкуренції і стрімкого науково-технічного прогресу, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури старіють з нечуваною швидкістю, а знання та навички співробітників компанії стають головним джерелом тривалого розквіту будь-якої компанії.

Відмітимо, що основною передумовою успішного функціонування сучасних банків є розвиток людських ресурсів. Більша частина банківських проблем сконцентрована у сфері менеджменту персоналу. Зачасту керівництво вітчизняних банків концентрує свою управлінську увагу на фінансових, матеріальних та інформаційних ресурсах [1].

Найбільш доцільним для банків є застосування терміна "персонал", оскільки він визначає особовий склад банку, який працює за наймом і характеризується певними ознаками:

обов'язкове оформлення трудових відносин із банком за трудовим договором;

притаманність високоякісних характеристик персоналу.

Відмітимо, що персонал банку відноситься до категорії працівників управління, так званих "білих комірців", такі співробітники на жаль мають певні недоліки:

відсутність альтернативних дій для реалізації поставлених завдань;
відірваність дій банківського працівника від результатів;
диверсифікованість управлінської праці;
відсутній прямий взаємозв'язок між витратами праці та результативністю;
взаємозв'язок і взаємозалежність працівників.

Отже, персонал у банківських організаціях є вирішальним фактором у конкурентній боротьбі. В умовах розвитку фінансового ринку, конкурентну боротьбу виграє той, хто створить ефективно діючу систему управління персоналом, спрямовану на максимальну трудову віддачу працюючих, реалізацію усіх потенційних здібностей персоналу.

Список використаних джерел

1. Сушко Н.М. Менеджмент персоналу в банках: Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 146 с.