УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

БУРКОВСЬКА Алла,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна
ШЕВЧЕНКО Артем,
здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету, групи Ф 5/1, Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна

Анотація: *досліджено особливості і мету управління персоналом у банківській установі; розкрито сутність та основні підходи вирішення проблеми забезпечення кваліфікованими кадрами; наведено заходи щодо удосконалення управління персоналом у банківській установі; висвітлено матеріальні та нематеріальні стимули для працівників.*

Ключові слова: *банківська установа, кваліфіковані кадри, мотивація.*

Для ефективної і злагодженої роботи банківської установи необхідно постійно здійснювати формування та контроль за кадровим забезпеченням, яке повинно мати високі професійні здібності для вирішення поставлених цілей і задач, а також бути максимально орієнтованим на досягнення найкращих показників банківської діяльності, тобто здійснювати внутрішній менеджмент.

Внутрішній менеджмент - це сукупність положень, методів і принципів управління трудовими ресурсами підприємства з метою досягнення ефективності і прибутковості [1]. Персонал не можна розглядати як однорідну субстанцію, адже кожен працівник має свої індивідуальні принципи, погляди, переконання, цінності, тому управління персоналом слід розглядати як безперервний і особливий процес зміни мотивації працівників задля досягнення максимальної віддачі та концентрації, а, отже, забезпечення високих кінцевих показників [1].

Ми погоджуємося з існуючою точкою зору [1], що підсумком роботи з персоналом є тісне поєднання прагнень працівників з очікуваннями організації.

Прикладом проведення успішної роботи з персоналом є АТ КБ «ПриватБанк», де значна увага приділяється розвитку і підвищенню кваліфікації кадрів (через участь у конференціях, круглих столах, семінарах, вебінарах тощо). Завдяки цьому персонал банку є гарантом його ефективної діяльності. Активно та

послідовно банк залучає до своїх лав співробітників незалежно від віку, раси, статі, віросповідання, переконань або національності [2].

Однією із важливих задач, що ставить перед собою АТ КБ «ПриватБанк», є залучення та розвиток висококваліфікованої команди працівників, які досягають поставленої мети впевнено та професійно. У банку впроваджуються такі заходи з удосконалення системи управління персоналом:

- збільшення фіксованого та змінного доходу працівників;
- скорочення відсоткової різниці між фіксованим та змінним доходом;
- впровадження адаптаційної надбавки;
- проведення особистих бесід керівників з підлеглими;
- індивідуальний підхід при створенні соціального пакету;
- горизонтальна ротація працівників;
- делегування повноважень;
- використання системи наставництва;
- впровадження технологій командоутворення.

Якщо ж говорити про мотивацію працівників, то особливе значення в системі управління банківської установи посідають матеріальні та нематеріальні стимули.

У банку застосовується відрядно-преміальна система оплати праці, що складається з тарифної ставки та бонусів. Окрім заробітної плати та преміювання, система матеріального стимулювання персоналу передбачає надбавки, доплати, одноразові виплати, що надаються окремим співробітникам за високі показники, вислугу років, понаднормову роботу тощо [3].

Що ж стосується нематеріальних стимулів для персоналу у АТ КБ «ПриватБанк», то вони включають створення мотиваційного мікроклімату в колективі та відповідних умов праці, метод присвоєння звання «Кращий...», а також індивідуальні запрошення на корпоративні заходи та урочистості, публічні подяки, грамоти, пам’ятні подарунки, внесення записів про особливі досягнення працівника в його трудову книжку, конкурси, турніри, привітання з визначними подіями у житті працівника, встановлення гнучкого графіку роботи тощо [4]. З метою кращого мотивування персоналу банку щодо дотримання дисципліни, у разі

її порушення застосовуються зауваження, догани, позбавлення різних пільг тощо, які в свою чергу також впливають на показники роботи і в більшості випадків на швидкість виконання задач.

Отже, вибір оптимальної системи управління персоналом є однією з головних завдань банківського бізнесу, стратегії банківської установи. Вважаємо необхідним у межах стратегічного планування розробляти і застосовувати механізм роботи з персоналом і методи його заохочення, націлені на досягнення загального результату найефективнішим способом. Кваліфікованість персоналу разом з успішною системою управління трудовими ресурсами є одними з головних чинників впливу на конкурентоспроможність банківської установи, тому доцільно періодично проводити аналіз загальної системи управління і контролювати діловий потенціал працівників з метою їх удосконалення.

Література:

1. Маусов Н.К. Менеджмент персоналу - ключова ланка внутрішньофірмового управління. Проблеми теорії і практики управління. 2017. №6. 106 с.
2. Корпоративне управління. URL: https://privatbank.ua/about/management/corp (дата звернення 20.10.2022 р.)
3. Гузенко О. П., Шокало Т. П. Управління персоналом комерційного банку: проблематичний та інноваційний аспект. YoungScientist. 2015. № 2 (17). С. 41-44. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2015/2/66.pdf (дата звернення 20.10.2022 р.)
4. Бойченко В. С. Особливості мотивації персоналу в фінансовій установі (на прикладі ПАТ КБ «ПриватБанк»). Економічний вісник Донбасу. 2014. № 3. С. 171-174.

Abstract. *the peculiarities and purpose of personnel management in a banking institution were investigated; the essence and main approaches to solving the problem of providing qualified personnel are disclosed; measures to improve personnel management in a banking institution are given; Material and non-material incentives for employees are highlighted*

Keywords:*bankinginstitution, qualifiedstaff, motivation.*