

Висновок. Оскільки трудовий потенціал суспільства є основою формування персоналу організацій, підприємств, сучасні тенденції його розвитку в Україні вимагають впровадження нових технологій формування, використання і збереження носіїв трудового потенціалу.

Використані джерела

1. Про зайнятість населення : Закон України. Відомості Верховної Ради України. 2013. №24.
2. Качан Є. Напрями і пріоритети регулювання зайнятості населення в умовах кризових явищ в економіці. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль, 2008. №13. С.64-67.
3. Качан Є., Кошіль А. Проблеми забезпечення кадрами національної економіки в умовах трансформаційних процесів. *Регіональні аспекти розвитку трудових сил України*. Тернопіль, 2007. № 12. С.63-67.
4. Качан Є.П., Кошіль А.Б. Забезпечення зайнятості населення – запорука збереження трудового потенціалу України. *Суспільна географія – наукові традиції і сучасні виклики*. Львів, 2018. С.111-115.
5. Качан Євген, Кошіль Анатолій, Кошіль Наталія. Проблеми формування трудового потенціалу України в умовах проведення територіальної децентралізації. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль, 2019. №24. Ст.33-42.

Вероніка КОВАЛЬЧУК

д.н. з держ. упр, доцент, завідувачка кафедри менеджменту та соціально-гуманітарних дисциплін, Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

Валерія БЕЗКРОВНА

студентка Харківського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи»

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

В умовах найгострішої банківської конкуренції, коли стрімко розвиваються фінансові ринки, нефінансова інформація набуває все більшого значення. Особливо важливою стає проблема оцінки персоналу, який є головним потенціалом організації.

Організація – це в першу чергу люди пов'язані між собою спільними інтересами, які прагнуть до досягнення спільної мети. З практичної точки зору персонал організації є найважливіший ресурс організації [1]. Це визначальний фактор ефективності та конкурентоспроможності організації, а продумана кадрова політика і забезпечення зростання професіоналізму працівників – основні способи її зміцнення. Кадри у фінансовій організації є найбільш значущим і активним компонентом системи управління.

Актуальним питанням для банку стає побудова ефективної системи оцінки персоналу, яка забезпечить його енергійними, ерудованими, коректними, контактними, відданими своїй справі співробітниками. Однак відсутність у переважній більшості банківських організацій формалізованого механізму оцінки персоналу, призводить до основних причин недостатньої ефективності роботи співробітників.

Продуктивність праці є однією з головних характеристик ефективності діяльності співробітників банку. Основними з можливих інструментів підвищення продуктивності праці можуть бути:

- уніфікація і оптимізація процесів банку;
- впровадження сучасних інформаційних технологій, що призводить до підвищення рівня автоматизації, швидкості виконання операцій і зниження частки ручної праці;
- централізація операцій і функцій підтримки;
- підвищення рівня спеціалізації і поділу праці;
- підвищення рівня кваліфікації співробітників;
- зниження частки низькопродуктивних активностей і втрат серед витрат робочого часу співробітників;
- обмін найкращими практиками та впровадження корпоративної системи роботи з інноваціями.

Для підвищення ефективності системи оцінки персоналу, в першу чергу необхідно ввести в систему управління службою персоналу нормативно встановлений перелік критеріїв, які об'єктивно характеризують роботу співробітників протягом розрахункового періоду. При цьому необхідно враховувати, що оцінка персоналу включає два етапи: оцінку кандидатів при прийомі на роботу і оцінку праці.

Управління персоналом – це непростий і різнобічний процес. Відповідним чином, аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, ухвалення на цій підставі управлінських рішень – процедура, успішне розв'язання якої залежить від динамічної і непростой сукупності факторів.

Своєрідною особливістю банківських установ є виключно важлива роль людських ресурсів для успішності їх дій. Банківські установи, як правило, представляють собою крупні установи з точки зору чисельності працюючих у них. Окрім цього, інформаційні та фінансові ресурси надають лише тимчасову конкурентну зверхність. Історія розвитку банківської справи може навести багато прикладів стрімкого злету невеликих банків, і навпаки, прикладів розорення банків, що володіли значними фінансовими ресурсами. Визначальним фактором їхніх падінь та злетів були саме люди, банківські робітники. Тому можна сказати, що якщо в банківській установі є ефективно

діючий шпат, то він зможе залучити отримати необхідну інформацію й фінансові кошти, і такий банк буде процвітати. Якщо ні – не допоможуть ніякі фінансові долучення.

На сьогоднішній день заходи підвищення ефективності праці банківських працівників зорієнтовані не тільки на робочу силу, а й на людський фактор. Це говорить про те, що ставлення до людських ресурсів у забезпеченні прибуткової діяльності банку, конкурентоспроможності та якості банківських продуктів значно змінилося.

Значення управління персоналом полягає у процесі дії на працівників шляхом застосування кадрових технологій із метою реалізації цілей організації. Сучасні системи управління у більшості банків характеризуються урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, стратегічною спрямованістю, активним використанням нових підходів. Її метою є створення максимально комфортних та необхідних умов для формування та реалізації могутнього трудового потенціалу, який за якісними та кількісними характеристиками має відповідати цілям та вимогам банку.

Термін технології управління персоналом розуміють сукупність способів, прийомів, методів і форм впливу на персонал у ході його використання, наймання, звільнення та розвитку з ціллю отримання відмінних результатів трудової діяльності. Основною метою управлінських персонал-технологій є підвищення та оптимізація результативності управлінського перебігу щодо роботи з персоналом. Це досягається через застосування та пошук більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу керування шляхом виключення окремих видів операцій чи діяльності, зокрема тих, які не спрямовані на вирішення управлінських завдань та які не є необхідними для досягнення поставленої мети. У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують такі персонал-технології: лізинг персоналу, коучинг аутсорсинг, рекрутинг, аутстафінг, аудит персоналу, кадровий консалтинг, реінжиніринг, дауншифінг тощо [2].

Хедхайтинг характеризується тим, що кадрові агентства здійснюють пошук висококваліфікованих фахівців вищої ланки з урахуванням особливостей діяльності замовника, вимог до кандидатів, робочого середовища, використовуючи прямі методи пошуку. Пошук кваліфікованих працівників середньої ланки з урахуванням вимог до професійних та особистісних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи об'яви в ЗМІ це вже рекрутинг, а персоналу нижчої ланки, враховуючи формальні ознаки: вік, стать, досвід роботи, освіту – скрининг. При цьому кадрові агентства отримують резюме кандидатів й віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо відбору персоналу.

Коучинг – результативний інструмент особистісного та персонального розвитку, який сприяє реалізації та розкриттю внутрішнього потенціалу людини, й підвищення на цій основі результативності праці.

Використання маркетингового підходу до управління персоналом, який полягає у стимулюванні, координації дій, формуванні та інтеграції персоналу з метою забезпечення задоволення споживача через процес взаємодії з клієнтоорієнтованим і мотивованим персоналом, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети діяльності банку й працює з посиленою відданістю.

Метод прихованого спостереження за роботою персоналу, яке проводить підготовлена особа в якості клієнта. Його застосування дає змогу встановити норми дотримання працівниками правил під час здійснення стандартів обслуговування клієнтів, професійних обов'язків, а також виявити компетентність

Автоматизована інформаційна система управління персоналом – набір технологій та програмного забезпечення, використання яких дає змогу вдосконалити і автоматизувати процеси управління персоналом.

Завдання служби персоналу, що здійснює оцінку кандидатів при прийомі на роботу, полягає, по суті, в тому, щоб відібрати такого працівника, який в змозі досягти очікуваного організацією результату. Реальна оцінка при прийомі – це одна з форм попереднього контролю якості людських ресурсів товариства.

Оцінка праці банківського співробітника – це заходи щодо якості праці і визначення відповідності кількості вимог застосовуваних технологій в роботі банку.

Перевірка кандидатів при прийомі на роботу допомагає прийняти зважене рішення. У деяких випадках вона повинна бути трохи більш ретельною в порівнянні зі стандартною практикою компанії. Це обумовлено високою відповідальністю посади.

Отже, оцінка праці дає можливість вирішити низку кадрових завдань. Методи і оцінка персоналу, що застосовуються, – це основа для побудови системи професійного управління персоналом на будь-якому підприємстві. Тому однією з основних задач для установи чи підприємства є створення системи оцінки, що буде надавати точну, достовірну, доступну, об'єктивну і цілісну інформацію про працівників. Критерії оцінки повинні бути зрозумілими і відкритими працівникам, а результати оцінки повинні бути конфіденційними, тобто відомими тільки працівнику, менеджеру по управлінню персоналом та керівнику. В цілому, ця система повинна давати змогу оцінювати потенціал для просування і зниження ризику висування некомпетентних співробітників, підтримувати у співробітників почуття відповідальності, підвищувати трудову

мотивацію і знижувати витрати на навчання. Також система оцінки праці направлена на розробку кадрових програм навчання і розвиток персоналу, організацію зворотного зв'язку співробітників щодо якості їх роботи.

Таким чином, створення якісної системи оцінки персоналу в банку диктує необхідність грамотної організації її побудови, і, перш за все, вимагає розробки стандартів організації, відповідних технологій оцінки цієї роботи.

Використані джерела

1. Волкова О. В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2013. 376 с.
2. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»

Владислав КОНИЧЕВ

аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген КАЧАН

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРО- І МІКРО- РІВНЯХ

Успішна діяльність підприємства залежить від його оптимального забезпечення кваліфікованим персоналом. Тому кожен керівник підприємства повинен дбати про кількісне і якісне формування штату працівників і особливо це актуально для підприємств малого і середнього бізнесу. Ефективний підбір найманих працівників треба вважати основою успішного формування підприємства і першим етапом організації його виробничої діяльності. Наступним етапом, і чи не найголовнішим в закріплення працівників на робочих місцях, яке починається з розробки і реалізації заходів спрямованих на процес адаптації працівника до умов організації виробничого процесу. Процес адаптації може бути короткотривалим, якщо на етапі відбору майбутніх працівників вони були детально ознайомлені з умовами праці, організацією робочих місць, умовами оплати праці, соціальним пакетом.

Адаптація працівників в колективі буде успішною якщо задекларовані при відборі обіцянки з боку підприємства будуть реальними на практиці. Правда, в процесі адаптації може виявитися, що знання, практичне навчання і уміння працівника не відповідають вимогам. Тому, на нашу думку, трудову угоду, або контракт з майбутнім працівником доцільно укладати лише за результатами адаптації, що може вважатися основою закріплення персоналу і