

ШВАГІРЕВА

Власта Сергіївна

УДК 336

МАНІЧЕВА

Анастасія Володимирівна
manicheva_av@ukr.netОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ
УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ МІЖНАРОДНИХ
БАНКІВСЬКИХ ГРУПFEATURES OF MANAGEMENT
STRUCTURES OF THE INTERNATIONAL
BANKING GROUPSстарший викладач,
Одеський національний
політехнічний університетстудент, Одеський
національний політехнічний
університет

У статті визначено, що необхідно для підвищення ефективності та результативності міжнародних банківських груп та які особливості структури управління кадрами.

В статье определяется, что необходимо для повышения эффективности и результативности международных банковских групп и какие особенности структуры управления кадрами.

The article defines what is necessary to increase the efficiency and effectiveness of international banking groups and what are the characteristics of the personnel management structure.

Ключові слова: персонал, системи управління комерційним банком, структура управління кадрами, концепція управління кадрами, принципами управління кадрами, кадрова політика, стратегія управління кадрами

Ключевые слова: персонал, системы управления коммерческим банком, структура управления кадрами, концепция управления кадрами, принципами управления кадрами, кадровая политика, стратегия управления кадрами

Keywords: personnel, system management commercial bank, structure personnel management, concept of personnel management, personnel management principles, personnel policy, strategy personnel management

ВСТУП

Для підвищення ефективності та результативності структури управління кадрами в банку чи будь якій установі, організації необхідно аналізувати та враховувати особливості умови розвитку ринкової економіки країни. Вирішення проблем теорії, практики та методології управління кадрами трактує велика кількість наукових праць вітчизняних та закордонних економістів, тому що, дослідження особливостей управління персоналом викликає особливий інтерес та є актуальним.

Загальнотеоретичні питання управління трудовими та людськими ресурсами відмічаються в роботах таких авторів: А.В. Дорін, А.Г. Здравоміслов, А.І. Кравченко, А.Я. Кібанов, В.І. Маслов, В.П. Пугачов, В.В. Радаєв, В.П. Ропсіна, Г.Г. Силласте, Е.Е. Старобинский, А.В. Філіппов, С.В. Шекшня, В.І. Шкатула, В.В. Щербина та ін..

Серед закордонних економістів, що займаються проблемами структури управління кадрами, можна виділити наступних авторів: Д. Карнегі (D. Cornegi), Дж. Крафта (J. Craft), Г. Мінцберга (G. Mintzberg), Дж. Маршалла (J. Marshall), Д. Торрінгтоні (D. Torrington), І. Сіднея (E. Sidney), Л. Холл (L. Hall), П. Друкера (P. Drucker), П. Левіса (P. Lewis), Т. Пейджа (T. Page).

Також дослідження проблем структури управління кадрами, а саме в комерційних банківських групах здійснюють такі автори: А.Е. Дворецька, А.Р. Алавердов, В.А. Гага та Н.А. Чижов.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

МЕТОЮ РОБОТИ є виявлення того, що у сучас-

них політичних та соціально-економічних умовах ефективність роботи банку регулюється не тільки наявністю фінансового сектору банку та їх раціональним та доцільним розміщенням, але так само властивістю та якістю кадрів. Підсумок використання фінансового сектору залежить від того, наскільки чітко оцінили працівники банку економічну ситуацію, зуміли передбачити перспективи розвитку обслуговування партнерів (установ та населення). Адже методика банківської діяльності вимагає від робітників чіткого та миттєвого виконання всіх функцій, завдань, творчого підходу до роботи.

На даний момент професійно-кваліфікаційні навички вже не відповідають потребам сучасності, котрі вимагають від співробітників швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до підвищення знань та умінь, саморозвитку як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також командної роботи в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури.

ВИКЛАД ОСНОВНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Особливістю комерційного банку є те що, майже не існує жодної операції або виду послуг, котру можна було б здійснити одним фахівцем. Також немає жодного рішення, котре приймав би фахівець та яке б не впливало на підсумок діяльності всього банку. Жодна ідея не може бути втілена та виконана, якщо не буде забезпечено її спільним рішенням, якщо не буде у кожного працівника банку прагнення та чіт-

ке усвідомлення того, що власний добробут та впевненість у завтрашньому дні являє собою тісний взаємозв'язок між фінансовим станом банку, його клієнтів, партнерів та іміджу банку.

Для найкращого результату та застосування усного потенціалу управління персоналом потрібно поєднувати різні економічні інструменти, наприклад, такі як виплата праці, планування та розподіл завдань, добір персоналу, використання заходів щодо удосконалення та заохочення працівників для формування цілісної та єдиної колективної групи робітників.

Управління кадрами – багатосторонній та складний процес, що має специфічні риси, поведінку та закономірності. Зокрема, це скоординована система заходів щодо формування та ефективного використання трудового потенціалу робітників у складних

організаційних формувань рангового виду. Для того щоб структура управління кадрами в міжнародних банківських групах була успішною, необхідно зосереджувати увагу та зусилля на організації управління персоналом, які є найважливішою складовою загального управління комерційним банком (рис. 1).

Структура управління кадрами є основою втілення загальної та поточної діяльності банківських організацій. Це пов'язано з тим, що воно об'єднується з усіма лінійними керівниками, керівниками функціональних підрозділів та усіма працівниками. Щоб створити надійну структуру управління кадрами у комерційному банку, необхідно чітко визначити концепцію, принципи, політику та стратегію управління кадрами. Структура роботи з кадрами (рис. 2) формується у такій послідовності [2].



Рис. 1. Розташування структури управління кадрами в загальному управлінні комерційним банком



Рис. 2. Порядок формування структури управління кадрами в комерційному банку

Міцний, надійний та стійкий персонал є однією з важливих складових будь-якого комерційного банку [1]. А якщо він безвідповідальний та ненадійний, то на підприємстві чи в банку можуть виникнути проблемні ситуації, які прийматимуть загрозливий стан та призведуть до розпаду економічної діяльності.

До концепції управління кадрами існують певні вимоги до розробки та втілення її: концепція управління кадрами повинна бути чітко сформульована та поставлена у вигляді комплексного нормативного положення; концепція повинна бути зареєстрованою та закріпленою у певному організаційно-розпорядковому свідоцтві для узаконення положення; концепція управління кадрами повинна діяти протягом певного періоду, а також у взаємодії з динамікою зовнішньої та

внутрішньої середовища, її необхідно іноді аналізувати знов та переглядати.

У структурі управління кадрами в комерційному банку після розробки концепції йде складання принципів управління персоналом. Під принципами управління персоналом мається на увазі певна сукупність правил, норм та обов'язків, які приймаються в діяльності банку. Під час процесу вирішення кадрових питань ними керуються як лінійні керівники так і функціональні.

Норми, обов'язки та правила поведінки набуваються принципового характеру, стають обов'язковими для здійснення всіма ланками організації, якщо вони загальноприйняті та закріплені нормативно-правовими документами.

Після концепцій та принципів управління кадрами настає момент для розробки політики управління кадрами, тобто кадрової політики.

Політика управління кадрами дозволяє визначити основні напрями, методи, функції та критерії роботи з персоналом, для того щоб підвищити ефективність його використання, а також для підвищення діяльності банку в цілому. Основними концепціями кадрової політики банків є:

- політика зайнятості – вона забезпечує банки кваліфікованим персоналом, мотивує, створює привабливі та безпечні умови праці, а також дає можливість йти по кар'єрним сходам;
- політика навчання – професійне навчання персоналу, яке буде направлено на розвиток конкретних навиків та умінь, на підвищення загального та інтелектуального рівня співробітників, які потрібні для організації роботи у банку;
- політика оплати праці – заробітна плата повинна відповідати здібностям, досвіду та відповідальності робітника;
- політика виробничих відносин – використання окремих процедур для ефективного розв'язання трудових проблем;
- політика добробуту – створювати привабливі умови праці, використовувати систему заохочення, надавати послуги та пільги більш привабливими, ніж в інших [3].

Кадрова політика являється основою побудови стратегії управління кадрами. Стратегії роботи з кадрами є одним з найважливіших напрямків функціонування управління банками, яке з високим рівнем впливає на ефективну працю як персоналу банку, так і на весь банк у цілому. Найважливішими властивостями здійснення інтенсивної та ефективної стратегії управління персоналом є зв'язок між стратегією розвитку банку з філософією відносно співробітників, їх значущий ролі у роботі та розвитку усієї банківської системи.

Для того щоб сформувати та побудувати етапи стратегії управління кадрами, перш за все необхідно їх тісно пов'язати зі стратегіями підприємства або банку: місія, аналіз зовнішньої та внутрішньої організаційної середовища, формування та вибір стратегії, реалізація стратегії, також оцінка та контроль процесу використання стратегії [4].

Управління кадрами ґрунтується на стратегії відбору та залучення персоналу до праці у банку на основі таких принципів: усі кандидати мають рівні права та можливості для підвищення професійно-кваліфікаційних навиків; відсутність дискримінації по різноманітним критеріям; для всіх кандидатів, які влаштовуються на одну й ту ж посаду, єдині правила прийняття; пріоритет віддається кандидатам з найвищим професійним потенціалом.

Також існує багато інших стратегій роботи з кадрами комерційних банків, таких як: стратегія трудової адаптації персоналу; стратегія оцінки персоналу; стратегія професійного навчання персоналу; стратегія кар'єрного просування персоналу; стратегія використання і руху персоналу; стратегія управління персоналом; стратегія скорочення персоналу [5].

Останнім етапом є система роботи з кадрами. Спе-

цифіка взаємовідносин системи роботи з кадрами в комерційному банку із зовнішнім середовищем полягає в тому, що він не може контролювати поведінку всіх зацікавлених груп. Визначення груп інтересів для кожного комерційного банку чи будь-якої установи й системи в цілому визначається по різному та залежить від ситуації яка склалась. Взаємозв'язок між нами постійно змінюються, це може залежить від їх взаємин, а також від того які вони беруть на себе зобов'язання та як виконують.

ВИСНОВКИ

Кожному комерційному банку необхідно створювати власну службу по добору та розвитку кадрів. Вона повинна бути пристосованою до конкретної особливості та специфіки банку чи підприємства.

Для того щоб знизити сильну плінність кадрів й водночас час сформувати надійний, ефективний та професійно-кваліфікований колектив будь-якій установі чи банку необхідно використовувати слідуючи заходи: спілкуватися зі співробітниками, дізнаватись про їх прагнення та цілі, а також повинен бути постійний зворотній зв'язок; надавати можливість для розвитку, для навчання, можливість кар'єрного росту для співробітників будь-якого рангу; чітко формулювати цілі компанії, банку, вводити системи критеріїв та заохочення, в слідстві яких банк отримає очікуваний результат від співробітника, й так само яким способом буде їх винагороджувати.

Управління кадрами та кадровим потенціалом є одним з найважливіших напрямів у діяльності управління банками, яке з високим ступенем впливає на ефективну роботу як персоналу банку, так і на весь банк у цілому. Це в свою чергу впливає на обслуговування клієнтів, на зростання клієнтської бази, на зріст банку та його розширення.

Список використаних джерел

1. Євтушевська О.О. Методи управління трудовими ресурсами: японський досвід та особливості його трансформації в Україні / О.О. Євтушевська, В.А. Голубев // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3(15). – С. 26-30
2. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І. Хміль – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
3. Воскобійник С.Я. Теоретичні підходи до визначення терміну «кадрова політика» // Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. – 2015 – Том 17. № 4 (64) – С. 214-218
4. Манічева А.В., Швагірева В.С. Стратегічне управління персоналом банку // Сучасні технології менеджменту: матеріали Міжнар. наук. – практ. конф. (22 листопада 2017 р.) / Відп. ред. проф. Л.М. Черчик. – Луцьк, 2017. – С. 229-230
5. Скрипник Н.А. Анализ кадрового потенциала предприятия как сложной многоуровневой динамической системы [Електронний ресурс] / Н.А. Скрипник // Міжнародний науковий журнал. Механізми регулювання економіки (МНЖ «МРЕ»). – Суми: СумГУ – 2014. – № 4 – С. 162-174. Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view_article&article_id=362&issue_id=23.