

УДК 334.02

Л. Крицька

Науковий керівник: Н. Різник, канд.екон.наук, доцент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ СТВОРЕННЯ КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ НА ОСНОВІ ДІАГРАМИ ГАНТА

L. Krytska

Scientific supervisor N. Riznyk Ph.D., Assos. Prof.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

ANALYSIS OF THE PROJECT OF CREATING COURSES FURTHER TRAINING OF BANK EMPLOYEES BASED ON THE GANTT CHART

Рівень кваліфікації персоналу є ключовим фактором, який впливає на ефективність банківської установи, оскільки виступає рушійною силою, яка спонукає банк до розвитку, сприяючи підвищенню рівня конкурентоспроможності, що зміцнює позиції банку в рейтингах банківських установ країни.

Проблематиці підвищення кваліфікації банку присвячували свої роботи такі вчені, як: Д. М. Гридчук [1], Є. Дейно [2], В. Ковальчук [2], В. В. Коненко [3], Т. О. Погорелова [4], Л. М. Дурдиєва [4], О. О. Солоницька [4].

Створення курсів підвищення кваліфікації персоналу АТ КБ «ПриватБанк» допоможе підвищити рівень теоретичних і практичних навичок працівників з метою розвитку своїх професійних навичок, щоб бути готовим до нових ризиків, які виникають під час війни.

Розробка проєкту, який передбачає створення курсів підвищення кваліфікації, включає розробку 9 етапів реалізації поставлених завдань з визначенням відповідальних осіб за конкретним пакетом робіт.

Перший етап включає прийняття рішення про необхідність підвищення кваліфікації персоналу банку буде відповідати директор філії, оскільки він відповідає за роботу філії і її відділень. Другий етап передбачає затвердження працівників на курсах баз навчального закладу буде підписувати керівник відділу кадрів тому, що це входить в його обов'язки. Третім етапом розробка варіантів організації курсів буде займатися інженер з організації праці з подальшим контролем реалізації запланованих заходів. Третій етап поділяється на 4 під етапи розроблених варіантів створення курсів підвищення кваліфікації персоналу. П'ятий етап включає вибір запропонованих варіантів й його затвердження входить в повноваження керівника відділу кадрів. Шостий етап передбачає реалізацію затвердженого варіанту за який відповідальний інженер з організації праці, що буде реалізовувати вибраний варіант. Сьомий етап передбачає навчання персоналу, контролювати процес буде інженер з організації праці, оскільки має відповідні повноваження на виконання поставленого завдання. Восьмий етап включає перевірку реалізації обраного варіанту, перевіряти буде керівник відділу кадрів на основі фінансових показників, і результатів працівників у виконанні індивідуальних планів. Дев'ятий процес це перевірка ефективності роботи персоналу з метою порівняння індивідуальних планів працівників до і після проходження курсів.

Для відображення процесу реалізації проєкту побудуємо діаграму Ганта, яка візуалізує етапи проєкту, що дозволить оцінити майбутній об'єм роботи та строки виконання поставлених задач визначивши тривалість самого проєкту. Діаграма Ганта дозволяє графічно зобразити початок і кінець виконання кожного етапу з визначенням загального часу проєкту. Представимо дані на рис.1.

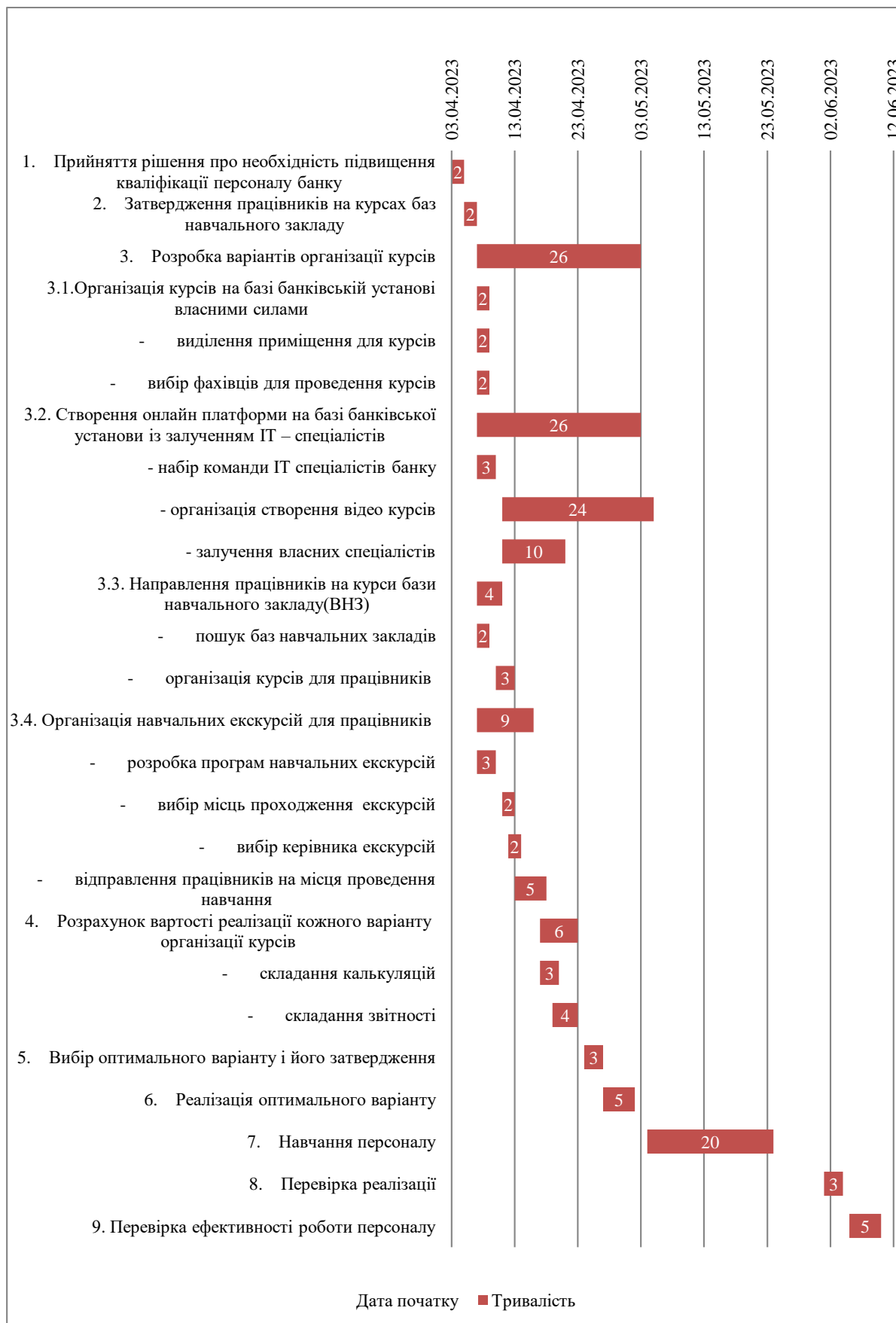


Рис. 1. Діаграма Ганта етапів підвищення кваліфікації персоналу АТ КБ «ПриватБанк»

Якщо керівництво банку вибере 1-й варіант організації курсів то потрібно 48 дні для реалізації розробленого проєкту, оскільки це проводиться власними силами банку і

потребує менше затрат часу. Для втілення 2-го варіанту необхідно видалити 72 днів, оскільки створення окремої онлайн платформи потребують набір відповідної ІТ команди, яка буде займатися створенням відповідної платформи для майбутніх курсів, а також буде залучатися відеозйомка нових курсів із залученням власних спеціалістів для знімання розроблених програм курсів. 3-й варіант потребує 50 днів для відправлення працівників до інших баз навчальних закладів, де можна буде отримати нові знання в банківській сфері. Реалізація 4-го варіанту включає 55 днів у зв'язку з тим, що потребує застосування більше процесів для реалізації з врахуванням часу на відправлення та перебування працівників на навчальних екскурсіях. Кожний варіант включає конкретну кількість днів, які потрібно видалити на реалізацію розроблених етапів з них 20 днів буде виділено на процес навчання, оскільки потрібен час на отримання і засвоєння нових навичок, та 5 робочих днів повністю вистачає для того, щоб перевірити результати працівників, які пройшли курси підвищення кваліфікації шляхом порівняння індивідуальних працівників до і після проходження курсів.

Створення курсів підвищення кваліфікації співробітників банку є одним з ефективних способів покращення роботи банку, оскільки дозволить розробити систему, яка сприятиме розвитку професійних навичок, що позитивно відобразиться на економічних показниках банку і зміцнить його позицію. Діаграма Ганта виступає найефективнішим способом планування проєктів, оскільки дозволяє графічним способом відобразити початок і кінець виконання кожного етапу з визначенням загального строку реалізації розробленого проєкту. За допомогою діаграми Ганта ми графічно відобразили тривалість проєкту створення курсів підвищення кваліфікації, і визначили, що для реалізації 1-го варіанту необхідно 48 днів, для 2-го варіанту потрібно 72 дні, для 3-го потрібно видалити 50 днів, для останнього варіанту необхідно 55 днів для втілення розробленого проєкту в життя.

Література

1. Д. М. Гриджук. Кваліфікація персоналу – важливий фактор впливу на ефективність діяльності банку. Ефективна економіка. №9. 2018. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1467>.
2. В. Ковальчук, Є. Дейно. Управління персоналом банку як засіб попередження внутрішніх загроз. Socio-Economic Relations in the Digital Society. №1 (37). 2020. С. 158–163. URL: [https://doi.org/10.18371/2221-755x1\(37\)2020208389](https://doi.org/10.18371/2221-755x1(37)2020208389).
3. В. В. Коненко. Вплив показників результативності системи управління людськими ресурсами на економічні результати функціонування банку. EURASIAN SCIENTIFIC CONGRESS. 2020. С. 319 – 323. URL: https://www.academia.edu/download/66166897/EURASIAN_SCIENTIFIC_CONGR ESS_4_6.10.20.pdf#page=319.
4. Т. О. Погорєлова, Л. М. Дурдієва, О. О. Солоницька. Організація розвитку персоналу банківської установи та її ефективність. Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Економічні науки. Харків : НТУ "ХПІ". № 28 (1200). 2016. С. 9-13. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/25692>.