

УДК 621.326

Петручок Ю. – ст. гр. ПФ-21

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ЕФЕКТИВНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЗАПОРУКА УСПІХУ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Юрик Н.Є.

Petruchok Y.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

EFFECTIVE MANAGEMENT AS SUCCESS OF COMMERCIAL BANK

Supervisor: cand.sc.(econ), assoc. prof., assistant professor Yuryk N.Ye.

Ключові слова: менеджмент, персонал, банк, управління.

Keywords: management, personnel, bank, governance.

Одним з найважливіших напрямків вдосконалення в сучасній економіці є банківський менеджмент. Він являє собою сукупність заходів щодо організації управління діяльності кредитних установ з метою максимізації прибутку. Недостатньо просто розробити окремі кроки для поліпшення життя компанії, потрібно, щоб вони функціонували в комплексі, як єдина система. За умови якісної роботи менеджерів, банк зможе подолати будь-які економічні злети і падіння. А значить, зможе зарекомендувати себе, як надійний і стійку організацію

Удосконалення фінансового менеджменту є одним з головних завдань великої частини комерційних банків України. Хоча, якщо оцінювати рівні управління, то персонал того чи іншого банківського відділення залишається на другорядному плані. Це призводить до того, що персонал поступово втрачає рівень своєї кваліфікації, стає недостатньо підготовлений до виконання важливих завдань, а його функції найчастіше зводяться до облікових.

На сьогоднішній день, можна з впевненістю сказати, що персонал є основним ресурсом в тому числі і банківських структур. Грамотне управління персоналом, створення сприятливих умов та вкладення всіх необхідних засобів неодмінно принесуть хороші результати праці. Питання управління персоналом комерційного банку є нагальною проблемою сьогодні, тому такі дослідники, як Й.Я. Даньків, П.Буряк, А.Калина, М.Білуха намагаються вирішити ті питання в управлінні банком, які є ще не вирішеними.

Менеджмент персоналу в банках – сукупність видів діяльності з управління персоналом, пошук і відбір претендентів на вакантні посади, професійна орієнтація та адаптація, визначення й регламентація службових обов'язків банківських працівників, облік персоналу, оцінка персоналу, розвиток персоналу, застосування прогресивних систем і форм оплати праці, управління кар'єрами працівників тощо.

З плином часу і розвитком ринкових відносин, робота в банку стала значно складнішою, вона змушує працівника проявляти творчість, ініціативу, самостійність, стресостійкість. Для досягнення хороших результатів відділення потрібна максимальна трудовіддача працівників.

Успішне управління банківським персоналом передбачає наявність відповідних рівнів відповідальності. Досить ефективна трьохрівнева система управління

персоналом. Перший (або вищий) рівень управління персоналом - це Правління банку та його Голова. Напрямки діяльності даного рівня наступні:

- визначення стратегії і пріоритетів в роботі з персоналом;
- аналіз стратегічної кадрової інформації;
- робота з керівниками, які входять в зону дії вищого органу управління;
- координація діяльності всіх кадрових служб і підрозділів.

Другий рівень – професійні підрозділи по роботі з персоналом. Напрямки діяльності даного рівня наступні:

- професійна робота по добору, оцінки, атестації, просування, навчання та підтримки співробітників фірми;
- усунення конфліктів, створення психологічного комфорту;
- формування корпоративної свідомості, стимулювання персоналу до досягнення найкращих результатів.

Третій рівень - робота з персоналом керівників підрозділів банку. Напрямки діяльності даного рівня наступні:

- оцінка співробітника при прийомі на роботу, адаптації нового співробітника;
- контроль за навчанням співробітників;
- атестація і оцінка діяльності;
- заохочення і мотивація персоналу.

На сучасному етапі персонал банку формується, як правило, не тільки з висококваліфікованих та досвідчених працівників. Причина у тому, що такі працівники прагнуть високої заробітної плати, та й випускники вузів, наприклад, зможуть без проблем справитися з роботою консультанта.

На сьогоднішній день, варто зазначити, що саме усі проблеми пов'язані з успішним банківським кадровим менеджментом буде залежати від вдало обраної кадрової стратегії напряму залежить успішність діяльності банку. Одним з головних завдань стратегії банку повинен бути вибір оптимальної системи управління. Сама ж стратегія управління повинна виходити з стратегії самого банку. Якщо банк не думає найближчим часом ліквідуватися, то йому потрібно орієнтуватися на наступне:

- підготовку і перепідготовку персоналу, підвищення його кваліфікації;
- оптимальне оновлення кадрового персоналу;
- зняття соціальної напруги в первинних колективах (філіях і відділеннях);
- забезпечення економічної та інформаційної безпеки банку і попередження витоку інформації і шахрайства з боку персоналу;
- врахування кон'юнктури ринку праці.

Отже, сьогодні ускладнюються процеси управління персоналом, тому головною метою комерційних банків у кадровій політиці повинно стати підвищення кваліфікації працівників, створення такого колективу, який зможе вирішувати більшу кількість стратегічних планів банку.