

**Особливості управління персоналом банку з урахуванням його
трудового менталітету**

Морозова Н.Л, Пивавар І.В., Лісна І.Ф.

Одним із напрямів банку щодо функціонування в сучасних умовах є створення ефективної системи, яка дозволить зменшити вплив загроз, що надходять з різних сторін у процесі діяльності банківської установи. Загрози, які надходять з зовнішнього середовища, представляють собою перелік впливів на установу зі сторони конкурентів, держави, інших контролюючих органів, клієнтів та партнерів, тощо. До внутрішніх загроз банку відносяться фактори, що пов'язані з непрофесійною та неефективною роботою персоналу, неякісною кадровою політикою. Необхідність прийняття економічно обґрунтованих рішень з питань підвищення ефективності системи управління банком тісно пов'язана з вирішенням проблем підбору, підготовки і раціонального використання персоналу, що є найважливішими задачами сучасного менеджменту банку. [1].

Головне в застосуванні організаційних важелів управління полягає в самому їхньому змісті, тобто на яких інтересах базується вплив, які важелі вони використовують, які відносини вони встановлюють і регулюють. Ефективність використання організаційних методів управління банку визначається сприйняттям їх колективом організації, трудовим менталітетом персоналу, стилем управління, змістом організаційної культури банку. Сучасні економічні важелі мають стимулювати працівників на ефективнішу роботу [1].

Персонал є головною ланкою для забезпечення ефективної роботи організації. Якими б не були новітні технології, інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними, приносити максимальну користь без високоефективної роботи, належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів. Управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити. Вони постійно розвивають між собою взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, швидкість прийняття рішень, внутрішній клімат в організації.

Основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі. Для працівників також визначне значення мають комфортні умови праці, гідна заробітна плата, визнання їх цінності для організації та чітка регламентація посадових обов'язків. Сьогодні кожен працівник прагне до проінформованості стосовно етапів становлення та розвитку банку, його спадів та зростання, перспектив подальшого розвитку, стану конкурентоспроможності банку, відповідності продукту діяльності банку вимогам ринку тощо. Для цього дієвими заходами виявляються використання системи корпоративних засобів масової інформації,

дотримання принципів культури керівництвом банку, особисте спілкування керівництва організації з персоналом, ефективне використання засобів реклами тощо. Ефективна діяльність банку залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від грамотного, висококваліфікованого та ефективного управління персоналом.

Трудовий потенціал характеризується мінливістю, що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища і внутрішньої структури банку. Організаційна структура системи управління персоналу залежить від співвідношення повноважень, функцій, прав, обов'язків, відповідальності в процесі виробництва і реалізації продукції, оскільки від успішної роботи трудового менеджменту банківської установи залежить продуктивність праці персоналу.

Для постійного забезпечення підвищення продуктивності праці необхідно дотримуватися: комплексного підходу до управління персоналом, який передбачає врахування трудового менталітету персоналу, облік організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів в їх спільному взаємозв'язку при визначенні ролі соціально-економічних факторів; системного підходу до управління персоналом, який відображає облік взаємозв'язків між окремими аспектами управління персоналом, забезпечуючи комплексне планування, організацію і стимулювання до продуктивної праці.

Спільність мети, спрямувань, форм і методів управління персоналом складається в єдину систему роботи з персоналом, основними підсистемами якої є: підсистема аналізу, планування і прогнозу персоналу; підсистема підбору, розміщення, оцінки і безперервного навчання персоналу; підсистема раціонального управління персоналом з погляду на його трудовий потенціал.

Основними цілями управління персоналом банку з орієнтацією на його трудовий менталітет є: - підвищення конкурентоспроможності банку; підвищення ефективності праці, а саме досягнення максимального прибутку; забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Основним принципом формування механізму управління персоналом виступає принцип раціонального підбору і розміщення працівників враховуючи їх трудовий потенціал, що передбачає наступне: спадкоємність персоналу на основі системного підходу і підготовки нових працівників; забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; поєднання в праці досвідчених працівників з молодими малодосвідченими працівниками; забезпечення умов професійного і посадового просування працівників на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їх діяльності і особистих якостей; поєднання умов для довіри персоналу і перевірки виконання ними своїх обов'язків [4].

Ефективність діяльності будь-якої організації, у тому числі і банківської установи залежить від використання інформації стосовно трудового менталітету персоналу і вимірюється продуктивністю праці.

Слід зазначити, що персонал є найбільш складним об'єктом управління в банку, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати пред'явлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси і т.п.

Соціально-психологічний клімат повинен впливати на трудовий настрій як кожного працівника так і всього колективу в цілому. Сприятливий, здоровий соціально-психологічний клімат покращує прагнення трудитися з бажанням та значною самовіддачею, а нездоровий, негативний - сильно знижує мотивацію робітника.

Створення сприятливого клімату є справою не тільки відповідальною, але й творчою, потребуючою знань його природи та засобів регулювання, уміння передбачати імовірні ситуації у взаєминах членів групи. Формування гарного соціально-психологічного клімату вимагає, особливо від менеджерів підприємства розуміння психології людей, їхнього емоційного стану, настрою, переживань, хвилювань, стосунків одного з одним. Позитивний соціально - психологічний клімат є передумовою підвищення продуктивності праці, покращення задоволеності працівників нею і колективом загалом. Соціально-психологічний клімат не виникає спонтанно.

Для побудови позитивного соціально-психологічного клімату у колективі необхідні такі характеристики особистості менеджера: об'єктивність та справедливість, принциповість та доброзичливість, врівноваженість та оптимізм. [2]

Основою функціонування соціально-психологічної спільності працівників є соціально-психологічні процеси, що протікають у колективі: адаптація, комунікація, ідентифікація, інтеграція. Складовими системи соціально-психологічних процесів виступають адаптація та комунікація. [3] .

Таким чином соціально-психологічні процеси дуже стійкі і вони мають місце у кожному колективі та впливають на організацію і управління ним. Саме на їх основі будуються соціально-психологічні відносини, в тому числі: спільність настрою, довіра, симпатії та ін. Сприятливий клімат у колективі забезпечить максимальний рівень зацікавленості працівників у результатах діяльності банку, тим самим підвищивши ефективності праці, та покращить відчуття від перебування кожного з працівників у ньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: учебн. пособие. – К.: МЗУУП, 1994. – С.214 - 229.2.Гайдай Т. В. Інституційні аспекти теоретичної спадщини Київської політекономічної школи // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Економіка.– Вип. 74.– К., 2005.3.Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник: О. А. Грішнова . – К. : Знання, 2004. – 535 с. . – ISBN 937-478-568-487.4.Кириченко О. Банківський менеджмент: навч. посібн. [для студ. ВНЗ] / О. Кириченко, І. Гіленко, А. Ятченко. – К. : Вид-во "Основи", 2008. – 671 с. -ISBN 987-569-698-366-2