

# СПЕЦИФІКА ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

Роздобудько В. В.

Україна, Київ, Київський національний торговельно-економічний університет

В статтє наводиться специфика определения ефективности управления персоналом коммерческих банков.

Специфика визначення ефективності управління персоналом комерційних банків полягає у врахуванні комплексу особливостей змісту праці банківських працівників. Пошук можливостей підвищення ефективності управління банківського персоналу та методів ефективної трудової діяльності банкірів потребує ґрунтовного дослідження особливостей феномену праці в комерційних банках.

Для з'ясування зазначеної специфіки необхідно розкрити зміст та особливості праці персоналу банку. Важливість останньої полягає в: обслуговуванні різних сфер суспільного життя; суттєвому впливу на економічні та соціальні процеси, що відбуваються в Україні; сприянні забезпеченню ринкового механізму дійовими важелями саморегулювання, наданні державі інструментів ефективного впливу на економіку. Зміст праці банківського персоналу визначається безпосередньо їхніми функціональними обов'язками. Умовно їх можна поділити на три категорії:

- 1) Загально-банківські функції;
- 2) Функції з обслуговування банківського процесу;
- 3) Адміністративно-управлінські функції.

Щодо першої категорії, то на неї припадає біля двох третин всієї праці персоналу. Дані функції схематично можна зобразити наступним чином (рис. 1.).

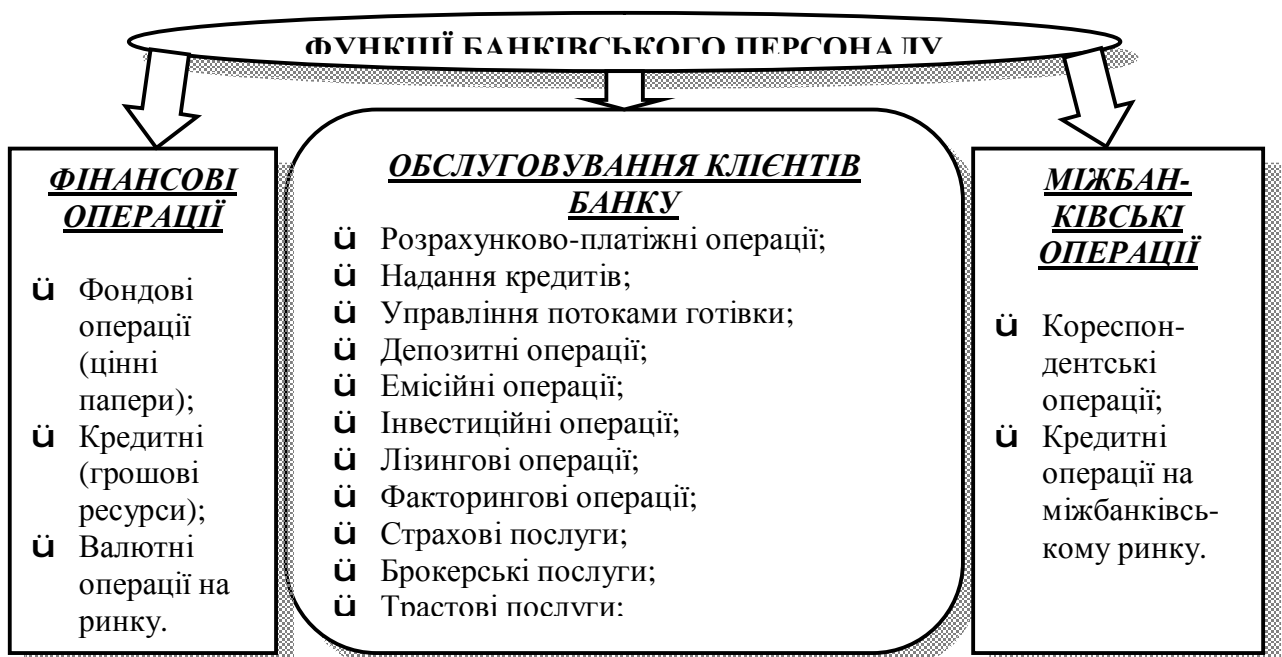


Рис.1. Загально-банківські функції банківського персоналу.

З рис. 1 зрозумілим є наявність великого спектру робіт пов'язаних з обслуговуванням клієнтів банку. В той час як міжбанківські та фінансові операції займають значно менше часу. Що говорить про важливість зазначеної функції та пріоритетність її по відношенню до інших загально-банківських функцій.

Досвід роботи вітчизняних комерційних банків свідчить, що близько 25% змісту праці банківського персоналу займає обслуговування клієнтів, 45% – приходить на планування, аналіз, обробку поточної банківської документації, 10% – на обслуговування та вдосконалення банківської технології, 20% – на здійснення адміністративно-управлінської діяльності (в тому числі – роботу з кадрами, стимулювання та розвиток персоналу, тощо). Поділяємо думку науковців С.В. Мочерного та І.О. Лущик, які стверджують, що „продуктивною є праця, яка збільшує капітал, приносить ... додаткову вартість, більший прибуток" [1; с. 265], причому до такої праці відноситься діяльність як у сфері матеріального, так і у сфері нематеріального виробництва, де створюються необхідні для людини товари та послуги.

Сутність перелічених функцій комерційних банків та зміст праці банківського персоналу, окреслені вище, дають змогу сьогодні однозначно трактувати банківську діяльність персоналу як продуктивну. На нашу думку, слід систематизувати ті фактори, які в сучасних умовах визначають принципові особливості праці персоналу вітчизняних комерційних банків. Існуючі в цьому напрямку підходи (Щокіна Р.Г., Савченко Г.А. [2; с. 22]), мають бути доповнені і вимагають подальшого розвитку.

Класифікація чотирьох груп чинників, що зумовлюють особливості праці банкірів схематично зображена на рисунку 2.

З малюнку видно, що інтегрований вплив вказаних чинників призводить до того, що праця банківського персоналу стає більш напруженою, відповідальною, інтелектуально-складною, пов'язаною з постійними поновленнями знань та професійних навичок, ризиком, подолання стресових ситуацій, адаптацією до конкурентного середовища. Одночасно з існуванням жорсткої регламентації у формі інструкцій, великої кількості нормативів, – діяльність банківського працівника в сучасних мінливих умовах все більше вимагає прояву самостійності, ініціативи, творчості та ринкового мислення.



Рис. 2. Чинники впливу на сучасну працю банківського персоналу.

Тому саме такі риси банківської праці потребують максимальної трудової віддачі працюючих, реалізації усіх потенційних можливостей і здібностей персоналу, підвищують вимоги до кваліфікації, рівня інтелектуального розвитку особистості, гнучкості та оперативності в роботі. За цих умов, набуває актуальності питання щодо активізації людського фактору – підвищення ролі працівника банку.

### Перелік посилань

1. Економічний словник-довідник // За ред. С.В.Мочерного. – К.: Феміна, 1995. – 368., с. 265.
2. Щекин Р.Г. Приоритеты кредитной организации // Персонал. – 1998. – №2. – с. 22 – 25., с. 22;
3. Савченко Г.А. Совершенствование механизма управления банковским персоналом. – Донецк: ИЕП НАН Украины, 1997. – 37 с., с. 6.