

Попков О. А.

студент 5 курсу

Науковий керівник:

Гірман А. П.

Дніпропетровська державна фінансова академія

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ПІДБОРУ КАДРІВ НА ПРИКЛАДІ ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»

Сьогодні персонал банку – це команда висококваліфікованих спеціалістів, здатних оперативно вирішувати найскладніші задачі та швидко задовольнити потреби клієнтів у банківському обслуговуванні [1, с. 30].

Упродовж останніх років увагу дослідженням особливостей професійного підбору кадрів зосереджують такі практики та науковці: Іванова С. В., Школа І. М., Шипуліна В. О., Доминик Купер, Иван Т. Робертсон, Гордон Тинлайн, Шевченко Т. В., Стаут Ларри В., Лукін Д., Мазило Т. та інші.

Як доводить практика передових компаній та організацій світу, професійний підбір персоналу доцільно застосовувати всім без винятку підприємствам, які для досягнення певних переваг у майбутньому готові сьогодні зосередитись на якості власного персоналу та застосовувати нові підходи до рекрутингу. Зважаючи на значний внесок вітчизняних та іноземних науковців у дослідженні ролі та механізмів проведення підбору кадрів, необхідним є зосередження уваги на тих питаннях, що стосуються специфіки функціонування банківської сфери та прийняття управлінських рішень топ-менеджерами та власниками з метою посилення конкурентних переваг банків на ринку у майбутньому за рахунок використання кваліфікованого та компетентного персоналу у наданні банківських послуг.

Підбір персоналу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють якостями, необхідними для досягнення мети, що стоїть перед підприємством [2, с 56].

Першочерговими проблемами, що постають перед сучасними організаціями – це правильний підбір персоналу менеджерами організації та визначення оптимальної кількості персоналу. Завжди актуальним і важливим при визначенні необхідної чисельності кадрів в організації, буде процес планування ресурсів праці. У процесі планування ресурсів праці, звертають увагу насамперед на вирішення таких питань: для чого, де, коли, скільки, якого рівня кваліфікації і за якою ціною знадобляться організації працівники для вирішення завдань, що виникають перед нею.



Рис. 1 визначення потреби організації в кадрах

Наймання на роботу підходящих кандидатів з першої спроби може виявитися для компанії-роботодавця дуже прибутковим. Вважається, що економічні вигоди від цього можуть досягати 6-20 відсотків від звичайного рівня продуктивності компанії. [4, с 12]

Загальна схема дій щодо систематичного відбору повинна визначати такі обов'язкові параметри:

- розуміння співробітниками, що проводять відбір, різних видів людської поведінки в різних ситуаціях;
- визначення потреб і очікувань, шляхом аналізу змісту роботи;
- встановлення критеріїв, що відповідають умовам організації;
- встановлення оціночних критеріїв, за допомогою яких проводиться оцінка використовуваних методів відбору;
- встановлення оціночних критеріїв, за допомогою яких оцінюється ефективність процедури відбору;
- визначення найбільш підходящих методів відбору для розглянутої роботи;
- встановлення критеріїв для прийняття рішень;
- розвиток подальших ідей для безперервного вдосконалення процесу відбору [3, с 15].

Переваги, одержувані за допомогою цієї схеми, полягають в систематичній оцінці та відповідно претендентів специфічним вимогам роботи, а також у забезпеченні засобів моніторингу та оцінки ефективності самої системи відбору.

Традиційний процес підбору персоналу здійснюється поетапно з використанням основних та додаткових методів. Як показує світова практика усні співбесіди при відборі кадрів мають суб'єктивний характер і під час їх проведення досить складно визначити якості кандидатів на пропоновану посаду, приховувані ними або ті, про наявність яких вони навіть не припускали. Значно кращі результати в процесі підбору можна отримати за допомогою експериментальних методів (виконання зразків роботи, пробних та ситуаційних завдань). Іноді використовують складніші завдання, застосовуючи кейс - методику.

Такі методи дають можливість більш достовірно визначити рівень винахідливості, спостережливості, швидкість мислення працівника, вміння аналізувати різні дані і узагальнювати факти. Саме вивчення цих критеріїв відіграє ключову роль у процесі встановлення відповідності працівника

мінімальним вимогам, які безпосередньо пов'язані з виконанням переліку робіт і посадових функцій за певною професією.

Із всіх можливих методів підбору, ПАТ КБ «ПриватБанк» використовує найбільш доцільні, ті які мають практичне підтвердження своїх результатів, а саме:

1. Співбесіда (структурована, вільна). Співбесіда проводиться за допомогою методу «за компетенцією». Суть: виявлення компетенцій претендента і співставлення їх з тим, що необхідно для виконання функціональних обов'язків. Переваги: дозволяє одержати досить повну інформацію про професійно важливі й особистісні якості здобувача, наявний в нього досвід роботи. Недоліки: не дає можливості оцінити рівень володіння практичними навичками.

2. Використання поліграфічного тестування Суть: визначення правдивості поданої претендентом інформації. Переваги: впевненість у правдивості отриманих відповідей. Недоліки: великі матеріальні витрати.

3. Тестування (професійне і психологічне). Суть професійного тестування: оцінка професійних знань, вмінь і навичок кандидата. Суть психологічного тестування: особистісних якостей, мотивів і інтересів кандидата (GMA, тест Айзенка, тест Кеттела, тест Стронга та ін.). Переваги: можна виконувати тест багатьох кандидатів одночасно. Це дозволяє значно економити час і сили. Недоліки: тестування дає досить загальне уявлення про особу.

Отже, можна виділити, що ПАТ КБ «ПриватБанк» використовує як традиційні так і не традиційні методи підбору персоналу, комбінуючи їх таким чином, що кожен з методів усуває недоліки іншого, що дозволяє більш точно надати відповідну оцінку потенційному працівнику. Комбінація методів відбору може бути застосована у банках та фінансових установах для покращення якості власного персоналу, отриманні конкурентних переваг, збільшення ефективності банківської діяльності, але мають місце достатньо

значні витрати через створення та підтримання спеціальних служб або використанням інших організацій.

Література

1. Ізюмцева Н. В. Моделювання та організація проведення реінжинірингу бізнес-процесів у банківській системі / Ізюмцева Н. В., Лічмаровська А. В., Мирончик Г. В. // Вісник університету банківської справи Національного банку України. – 2011. – №1 (10). – С. 160-168.
2. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами / Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. – К. : Юридична книга, 2010. – 358 с.
3. Доминик Купер, Иван Т. Робертсон, Гордон Т. Отбор и найм персонала, технологии тестирования и оценки - Москва, Вершина, 2012. – 148 с.
4. Чижев Н.А. Персонал банка: технология управления и развития - Москва, Издавництво: Анкил, 2009. - 116 с.
5. Азаренкова Г.М., Дікань Л.В., Новосельцева Т.О. Сучасні комерційні банки: персонал, розвиток, організація: Монографія. - Харків: ВД "ІНЖЕК", 2009 - 131 с.
6. Банківський менеджмент: Навч. посібник / За ред. О.А. Кириченка. - К.: Знання-Прес, 2012. - 438 с.
7. Васюренко О.В. Банківський менеджмент: Навчальний посібник. - Київ: Академія, 2010. - 313 с.