

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 Економіка

(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою Управління персоналом та економіка праці

(назва освітньої програми)

на тему: **«Вдосконалення управління персоналом сучасної
організації (на прикладі АТ КБ «ПРИВАТБАНК»)»**

Виконавець:

студентка 46 гр. ЦЗВФН

Петрова Катерина Ігорівна

Науковий керівник:

к.е.н., ст.викл

Йолкіна Олена Володимирівна

Одеса 2022

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. В структурі функціонування банку важливе місце займає його персонал, оскільки саме від нього залежить, яку кількість клієнтів в майбутньому буде мати банк, чим більше клієнтів, тим краще для банку. Від управління персоналом залежить те, як будуть виконувати свої функції співробітники, як раціонально вони зможуть розміщувати фінансові ресурси банку, та як швидко зможуть вирішувати проблеми. Тому банк вимагає від своїх співробітників чіткого виконання своїх обов'язків, швидкого реагування на поставлені завдання, та творчого підходу.

Метою роботи є комплексне дослідження теоретичних, організаційних, практичних управління персоналом банку та розроблення напрямів його удосконалення.

Для досягнення поставленої мети було вирішено *такі задачі:*

- дослідити сутність, класифікацію та функціонування персоналу банку, методи управління персоналом банку, оцінити ефективність праці персоналу банку;
- дослідити організаційно-економічну характеристику АТ КБ «Приватбанк»,
 - охарактеризувати персонал досліджуваного банку;
 - діагностувати систему HR- менеджменту АТ КБ «Приватбанк»;
 - запропонувати та обґрунтувати заходи з вдосконалення системи управління персоналом на АТ КБ «Приватбанк».

Незважаючи на те, що теми, присвячені управлінню персоналом, сьогодні досить популярні і є предметом дослідження багатьох авторів (В. Лук'янихін, С. Шекшні, С. Базарова, В. Пугачова, В. Травіна, Е. Уткіна, Н. Гавкалової, В. Жданова, та інших), а проблеми управління банківським персоналом розриті у спеціалізованих виданнях, що розкривають різні аспекти кадрової роботи в банківських установах (А. Алдашева, Т. Лобанова, Д. Лукін, Т. Мазило, В. Медведєв, О. Костюк) залишається ще багато дискусійних і невирішених питань щодо ефективності діяльності з управління персоналом зі сторони спеціалізованих підрозділів, що підкреслює актуальність теми дослідження

Об'єктом дослідження є процес управління персоналом АТ КБ «Приватбанк».

Предметом дослідження виступають теоретико-методичні та практичні аспекти вдосконалення системи управління персоналом АТ КБ «Приватбанк».

Методи дослідження. Теоретико - методологічною основою дослідження є системний підхід до наукового пізнання економічних явищ і процесів, пов'язаних з управлінням персоналом банку.

Для вирішення поставлених завдань використано такі загальні і спеціальні наукові методи: наукової абстракції- для теоретичного узагальнення сутності досліджуваних соціально- економічних категорій, критичного аналізу результатів дослідження інших вчених, формулювання

висновків; істерико-економічний - для опрацювання концептуальних основ теорії та практики управління персоналом банківських установ; соціологічний – для визначення суб'єктивних оцінок стану соціально-трудова відносин на АТ КБ «Приватбанк»; графічний- для наочної інтерпретації результатів дослідження

Інформаційною базою дослідження є законодавчі і нормативно-правові акти, що регламентують управління персоналом банку, офіційні матеріали Національного банку України, офіційна звітність АТ КБ «Приватбанк», наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, періодичні видання з теми дослідження, ресурси Internet, а також результати власних досліджень.

Практична значущість роботи пов'язана з можливістю застосування пропонувані і економічно обґрунтовані заходів в діяльності комерційного банку. Впровадження пропозицій і рекомендацій, наданих у роботі, дозволить вдосконалити процес управління за допомогою антикризового управління персоналом та вдосконалення системи оцінки персоналу вітчизняних банків.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Зміст роботи представлений на 78 сторінках комп'ютерного тексту. Кваліфікаційна робота містить 16 таблиць, 7 рисунків, 1 додаток. Бібліографічний список нараховує 41 літературне джерело, що викладені на 3 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні засади дослідження управління персоналом сучасної банківської установи» проаналізовані теоретичні аспекти та основні підходи щодо управління банківським персоналом. Розглянуто класифікацію та функціонування персоналу банку. Розкрито роль кадрової служби в роботі банківської установи.

У другому розділі «Аналіз системи управління персоналом на АТ КБ «Приватбанк» надана характеристика фінансової діяльності АТ КБ «Приватбанк.» та аналіз його економічних показників. Проаналізовано склад, структуру та рух персоналу банківської організації; здійснено оцінку системи управління персоналом на досліджуваному банку.

У третьому розділі «Пропозиції щодо вдосконалення системи управління персоналом на АТ КБ «Приватбанк»» відповідно до виявлених проблем з метою вдосконалення управління персоналом у банківській установі були розроблені та запропоновані заходи: вдосконалення антикризового управління персоналом банку та застосування компетентнісного підходу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки теоретичного та практичного характеру:

1. Персонал виступає невичерпним ресурсом, який дозволяє банку вижити в складних економічних умовах, забезпечити досягнення конкурентних переваг, підвищити показники ефективності трудової діяльності. Саме тому в сучасних умовах персонал перетворюється на стратегічний ресурс банку, а прагнення до його якнайповнішого використання спонукає до пошуку нових ефективних важелів оптимального управління ним.

2. Банківська система є доволі регламентованою сферою діяльності, що визначає підвищені вимоги до окремих категорій банківських працівників (керівників всіх рівнів управління, кандидатів на заміщення вакантних посад), а аткож до банківського службовця зокрема. Ці вимоги стосуються як професійно-кваліфікаційного рівня, так і особливих навичок взаємодії з іншими працівниками, здійснення управлінської діяльності.

3. Вибір варіанту організації управління персоналом в банківських установах залежить від кількох факторів, серед яких не тільки розмір банку та його належність до світових фінансових лідерів, а й відношення самого керівництва до питань управління персоналом, розуміння важливості цього питання в ефективності роботи банку в цілому. Пов'язано це з тим, що кадрова служба може істотно впливати на доходність банку.

4. «ПриватБанк» - найбільший банк України. Займає лідируючі позиції за всіма фінансовими показниками в галузі. Він становить близько чверті всієї банківської системи країни і є системно значущим та великим спеціалізованим ощадним банком, обслуговуючим третину вкладів населення країни. Організаційно-економічні характеристики АТ КБ «ПриватБанк» базуються на корпоративних принципах і повністю відповідають сучасним міжнародним стандартам, включаючи принципи корпоративного управління Організації економічного співробітництва та розвитку, Базельського комітету з питань банківської діяльності покращити нагляд за корпоративним управлінням. Банківські установи та найкращі світові практики. При цьому керівництво банку керується внутрішніми банківськими документами, що визначають основні напрямки корпоративного управління.

5. Сучасний менеджмент банку зорієнтований на кваліфікований персонал із певним досвідом роботи. Банк дотримується основних кваліфікаційних вимог до працівників банківських установ, особливо для керівних посад (переважну частину банківського персоналу становлять службовці, які мають вищу освіту).

Середній вік співробітників банку складає 34 роки. Більшість працівників «ПриватБанку» (76,7%) мають вищу освіту, що відповідає профілю займаної посади, при цьому у банку створені сприятливі умови для отримання вищої та післядипломної освіти, більше половини співробітників щорічно підвищують свою кваліфікацію. У статевій структурі персоналу

переважають жінки, частка яких складає станом на 2021 р. 67,5%. Також слід зазначити, що приріст кількості робітників відбувся лише за працівниками віком молодше 25 років та склав 49,6%; найбільшого скорочення зазнали працівники віком понад 50 років, їх чисельність скоротилася на 88,9%.

Станом на 2021 рік 76,7% працівників мають повну вищу освіту (магістр), 19,3% – базову вищу освіту (бакалавр), кваліфікацію молодшого спеціаліста – лише 1,1%, а також 2,9% працівників мають середню спеціальну освіту на базі технікуму. У більшості працівників економічна освіта, проте є її люди, які працюють з технічною освітою та юридичною не за своєю спеціальністю

6. Проведений аналіз показав, що певною проблемою є плинність кадрів, яка становила у 2021р. 16,54%, в той час, як в останні роки по банківському сектору плинність в останні роки складає в цілому 20-25%. Та все ж такий високий рівень плинності повинен бути предметом вивчення з боку працівників кадрової служби та керівництва Банку. Пов'язано це з тим, що висока плинність приносить суттєві витрати на пошук нових працівників, їх адаптацію, навчання, а також становить загрозу для нормального функціонування окремих відділень у випадку відсутності необхідного працівника. В цих умовах основою для роботи з персоналом має бути система заходів, зорієнтована на їх кращий підбір і утримання, що можливо реалізувати при формуванні цілісної системи управління кадровою безпекою банку на основі універсальної моделі компетенцій банківського працівника

7. Для усунення виявлених недоліків потрібним, на наш погляд, є вдосконалення системи антикризового управління персоналом в АТ КБ «Приватбанк» як запоруки кадрової безпеки. Керівництво будь-якого підприємства зобов'язано прогнозувати кризи і запобігати їм, а також своєчасно проводити перетворення. Але за настання кризи програма антикризових заходів, зокрема програма з управління персоналом підприємства, повинна бути розроблена в найкоротші терміни і корегуватися за ступенем змін. Визначено роль мотивацій персоналу під час виходу з кризи, сформульовано основні заходи з антикризового управління персоналом банківської установи, а також побудовано мотиваційну модель управління персоналом в умовах кризи.

8. Іншим заходом з питань вдосконалення управління персоналом на досліджуваному банку виступає застосування компетентнісного підходу.

Вважаємо, що модель компетенцій є надійною основою для ефективного побудови всієї системи управління персоналом банку з метою максимально повного та ефективного використання професійного потенціалу його співробітників. Вона має використовуватися у системі управління персоналом як кожного банку, а й кожної організації

Впровадження запропонованої технології дозволить визначити ефективність та потенціал кожного співробітника банку, а також направити цей потенціал на реалізацію стратегічних цілей банку. Крім того, даний вид оцінки дасть змогу виявити працівників з дуже низьким потенціалом, капіталовкладення у розвиток яких явно недоцільні.