

ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

Розглянуто основні моменти конкурентоспроможності банківського персоналу, вивчені основні складові конкурентоспроможності персоналу, а саме спадкові та набуті якості; визначено вплив конкурентоспроможності персоналу на конкурентоздатність всієї банківської установи; наведені основні перспективні вектори розвитку даного питання.

Ключові слова: персонал, банк, конкурентоздатність персоналу, навички, мотивація, практичні навички.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Основною складовою діяльності будь-якої організації є персонал. Від рівня освіченості персоналу залежить розвиток підприємства. Саме конкурентоспроможність персоналу впливає на загальну конкурентоспроможність організації. Такі ж принципи діють і у банківській сфері. Оцінювання конкурентоспроможності банківського персоналу має велике значення, оскільки воно спрямоване на виявлення плюсів та мінусів у діяльності окремих структурних підрозділів, банку та всієї банківської системи. Дає можливість порівнювати фінансові установи, визначити важливі чинники зміцнення конкурентних переваг та розроблення власної стратегії управління персоналом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Питаннями конкурентоспроможності персоналу організації займалися такі вчені, як Б. Генкін, О. Грішнова, О. Дудник, В. Коломієць, С. Сотникова, М. Семікіна, Г. Азоєв, Д. Богиня, Ж.-Ж. Ламбен та інші. Проте в їх дослідженнях недостатньо враховані проблеми конкурентоспроможності персоналу саме банківських установ.

Метою статті є вивчення конкурентоспроможності банківського персоналу на вітчизняному ринку та вплив на конкурентоспроможність самої банківської установи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Дослідження рівня конкурентоспроможності банківського персоналу є досить складним та об'ємним процесом, оскільки ця категорія об'єднує якісні та кількісні показники.

Слово «конкуренція» походить від латинського «concurrentia», що в дослівному перекладі означає «зіткнення», «змагання». Саме таке поведінкове трактування на початках встановилось в економічній літературі. Тому перше трактування (визначення) конкуренції звучало так - це суперництво між продавцями (чи покупцями) за найвигідніші умови продажу (купівлі) товару. Таке визначення базувалося на розумінні конкуренції як дійсного змагання та суперництва між суб'єктами, стосунки між якими не передбачали будь-яких домовленостей. Із розвитком ринку, удосконаленням технології ведення бізнесу змінювалося трактування конкуренції.

На думку Д.П. Богині, конкурентоспроможність робочої сили — це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має визначені якісні і кількісні характеристики [2].

Конкурентоздатність персоналу, тобто робітників, спеціалістів, керівників банку – це вміння кожного з них і всім разом, як одне ціле, швидко і ефективно сприймати і реалізувати різні нововведення на кожній стадії життєвого циклу продукту банку. Це

вміння створювати сервіс, який відповідають усім вимогам споживача з найменшими витратами всіх видів ресурсів.

Критерій конкурентоздатності – важливий елемент апарату даної категорії. Визначається стабільністю місця у банківській системі кожного окремого банку і його продуктів, а також рівнем продажу.

Для досягнення цього критерію нам треба змінити акценти, перенести центр уваги нашої роботи при вирішенні даної проблеми на створення насамперед конкурентоздатних персоналу та банку. А в цьому тандемі пріоритет повинен віддаватися персоналу, так як саме в людях зосереджується конкурентоздатна сила кожного окремого підприємства [3].

Тільки в цьому випадку вони (персонал і підприємство) зможуть гнучко і ефективно реагувати на запити різних споживачів, задовольняючи їх високі вимоги до тієї або іншої продукції.

Конкурентні переваги персоналу можна поділити на спадкові та набуті. До спадкових слід віднести:

- здібності (обдарованість, талант, геніальність);
- темперамент;
- фізичні дані.

До набутих відносимо:

- ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та вміння);
- направленість мотивації діяльності (вміння формулювати власні та колективні цілі);
- характер (відношення до праці, колективу);
- емоціональність (вміння управляти власними емоціями, волею та інше);
- комунікабельність;
- організованість.

Віднесення конкурентних переваг персоналу до спадкових чи набутих носить умовний характер. Наприклад, такий аспект як здатність до даного виду діяльності розвивається по мірі накопичення досвіду у даній сфері.

Конкурентоспроможність персоналу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників та їх груп, і значною мірою залежить від механізму функціонування людського ресурсу у виробничо-комерційному процесі. В процесі формування та розвитку конкурентоспроможності персоналу виявляється єдність економічних і соціальних процесів: працедавець орієнтується на досягнення своїх цілей (підвищення конкурентоспроможності організації, отримання прибутку) шляхом якнайповнішого використання конкурентних переваг найманих робітників. А працівники зацікавлені в підвищенні організаційної конкурентоспроможності настільки, щоб знайти в ній можливість для підвищення своєї індивідуальної конкурентоспроможності [6].

В загальному вигляді конкурентоспроможність банку, на нашу думку, доцільно представити такою функцією:

$$K = f(X_1, X_2, X_3, X_4 \dots X_n)$$

де K – конкурентоспроможність банку на фінансовому ринку країни;

X_1, X_2, \dots, X_n – критерії конкурентоспроможності банку.

Виходячи з даної функції, помічаємо, що якість та забезпеченість кадрами впливає прямо пропорційно на конкурентоспроможність банку.

Перш за все, під ним розуміють забезпеченість та кваліфікація персоналу. Забезпеченість персоналу включає в себе такі поняття як достатня кількість професійно підготовлених спеціалістів як в окремих відділах, так і в усьому банку в цілому.

Кваліфікація персоналу означає її якісний та освітній рівень, бажання та можливість навчання як на робочому місці, так і поза ним, додаткові вміння, навички та знання.

Плинність кадрів – це рух кадрів в банку, який обумовлений незадоволеністю співробітників якими-небудь елементами виробничої робочої ситуації або незадоволеністю власника (адміністрації) трудовою поведінкою працівника. Даний показник носить як позитивний, так і негативний характер. Завдяки цьому процесу в банку з'являються нові, більш енергійні працівники, які здатні принести щось нове у робочий процес, що призводить до покращення виробничих процесів діяльності банку. Проте, банк також може позбутися своїх найкращих кадрів, які під різними причинами, готові залишити організацію. У зв'язку з цим, слід чітко слідкувати за настроєм та рухами колективу [1].

Під психологічним кліматом колективу організації розуміють емоційно-психологічний настрій колективу, в якому на емоційному рівні відображаються особисті і ділові взаємостосунки членів колективу, які визначаються моральними нормами та інтересами.

Суттєвою складовою конкурентоспроможності персоналу виступають також стан здоров'я і фізичного розвитку працівника. Тому в організації для забезпечення збереження та розвитку трудового потенціалу повинні проводитися заходи щодо здорового образу життя, запобігання випадків професійних захворювань, травматизму й інвалідності. У випадку настання інвалідності слід передбачати заходи з професійної реабілітації осіб з інвалідністю.

Структура конкурентоспроможності персоналу включає механізми: «хочу», «можу», «потрібно». По суті це трудова активність особистості, що характеризує якісний рівень трудової діяльності і тим самим визначає рівень конкурентоздатності працівника на внутрішньофірмовому ринку праці. Максимальне співпадання механізмів «можу», «хочу» та «потрібно» виступає умовою підвищення ефективності виробництва, розвитку особистості. Людина може виявити свої здібності, успішно їх розвинути у процесі навчання, а потім і реалізувати їх під час трудової діяльності лише в тому випадку, коли вона заінтересована у роботі, усвідомлює та приймає до виконання цілі компанії.

Підвищення ролі і відповідальності працівника за доручену ділянку роботи в структурі конкурентоспроможності персоналу особливе місце відводить моральній та психологічній готовності особистості до професійної діяльності, робочого місця чи займаної посади. У цьому зв'язку важливе значення набуває прищеплення працівнику таких якостей, як працездатність, відповідальність, чесність, ввічливість, вміння працювати в групах та інші. Працездатність та відповідальне ставлення до дорученої справи відіграють помітну роль у професійному розвитку особистості.

Підсумовуючи усе вище сказане, можна стверджувати, що конкурентна перевага для конкретного банку полягає у наявності ресурсів та вмінні їх використовувати. Конкурентні переваги банку можуть бути як потенційні, так і реалізовані. Саме від менеджерів банку залежить, наскільки повно банк реалізує свої конкурентні переваги та використовує свої можливості.

У той же час банківська установа може суттєво вплинути на покращення конкурентних переваг своїх працівників. Так, на перше місце у цьому питанні виходять професійні знання, вміння та практичні навички.

Важливе значення для забезпечення конкурентоспроможності персоналу підприємства має стимулювання розвитку працівників та раціонального використання їх компетенцій. Набуті працівниками в процесі професійного навчання знання, вміння і практичні навички не принесуть ніякої користі банку, якщо робітники чи фахівці з вищою освітою не зацікавлені їх реалізувати з максимальною ефективністю, не проявляють інтересу до свого професійно-кваліфікаційного просування у банківській установі тощо.

У цьому розумінні професійні інтереси персоналу, його мотивація та прагнення є винятково важливими складовими конкурентоспроможності персоналу організації. Їх значимість має виражену тенденцію до зростання. Тому однією з основних задач управління розвитком персоналу стає оптимізація результатів трудової діяльності працівників завдяки підвищенню їх рівня мотивації і прагнення до високопродуктивної праці.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розгляд конкурентоспроможності банківського персоналу засвідчує, що даний фактор є одним з головних при оцінці конкурентоспроможності кожної окремої банківської установи. Саме від персоналу залежить місце та стан банківської системи в цілому. Більшість банків вже зрозуміли важливість даного питання, так ними було створено власні навчальні центри, упровадили програми наставництва для ефективної адаптації молодих спеціалістів. Проте зазначені тенденції є характерними для великих банківських установ, причому вагому частку серед яких становлять фінансово-кредитні інститути з іноземним капіталом.

До причин, які гальмують ефективний розвиток даного питання, варто віднести такі чинники: висока плинність персоналу, що зумовлена недостатньо сформованою корпоративною культурою; застосуванням застарілих підходів до управління персоналом; низькою оплатою праці; брак культури новаторства в управлінні персоналом.

Вирішення цих проблем є дуже важливим, адже тотальне захоплення вітчизняного банківського ринку зарубіжними гравцями ставить нові виклики та умови конкурування. Мінімізація зазначених чинників можлива при запровадженні таких заходів, як зміна підходів до управління персоналом; об'єднання між собою фінансово-кредитних установ (особливо малих) для обміну знаннями, досвідом.

Список використаних джерел:

1. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал-менеджмента и конкурентоспособной рабочей силы. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. — С. 6.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. — К.: Знання-Прес, 2001. — 312 с.
3. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. — Тернопіль: Економічна думка, 2004. — Вип. 9. — С. 15–19.
4. Сотникова С.И., Немцева Ю.В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестник Омского университета: Серия «Экономика». — Выпуск №4. — 2003.
5. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 2003. — С. 202.
6. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: Учебно-практическое пособие. 2-е изд. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. — С. 95-96.

ПОСМИТНАЯ М.В. ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА БАНКА

Рассмотрены основные моменты конкурентоспособности банковского персонала, изучены основные составляющие конкурентоспособности персонала, а именно наследственные и приобретенные качества; определено влияние конкурентоспособности персонала на конкурентоспособность всего банковского учреждения; приведены основные перспективные векторы развития данного вопроса.

Ключевые слова: персонал, банк, конкурентоспособность персонала, навыка, мотивация, практические навыки.

POSMITNA M.V. PROBLEMS OF COMPETITIVENESS OF PERSONNEL OF BANK

In the article were analyzed the main points of the competitiveness of the banking staff; learning the basic components of competitiveness staff, including hereditary and acquired quality; determined the impact of competitiveness on the competitiveness of the entire staff of the banking institutions, the basic perspective vectors were outlined.

Keywords: personnel, bank, competitiveness of personnel, skill, motivation, practical skills.