

## **ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ У СУЧАСНИХ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ**

**Бацман Лілія Сергіївна**

**Науковий керівник зав. каф. менеджменту та бізнесу, Ізюмцева Н. В.  
Харківський навчально – науковий інститут ДВНЗ «УБС»**

Найбільша плинність кадрів традиційно спостерігається серед некваліфікованих фахівців. Щоб утримати кадри, рекрутери радять компаніям створити ефективні системи мотивації - як матеріальної, так і нематеріальної. Зміна персоналу, тобто плинність кадрів, відбувається в будь-якій компанії. Приплив нових людей, зміна кадрової структури - це фактор розвитку компанії. Якщо ж плинність кадрів приймає значні масштаби, стає некерованою, тоді це порушує нормальний ритм роботи організації.

Вагомий внесок у дослідження проблеми плинності кадрів зробили вітчизняні та зарубіжні науковці. В Україні цим питанням займалися Л.В. Балабанова, В.М. Данюк, В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, А.М. Колот, Н.С. Краснокутська, Ю.Г. Одегов, В.І. Петюх, С.Г. Черемисина. Серед науковців, які досліджували питання теорії та практики аналізу плинності кадрів необхідно виділити М.І. Баканова, Ф.Ф. Бутинця, І.Д. Лазаришину, О.В. Мельниченка, Є.В. Мниха, О.В. Олійник, І.М. Парасій-Вергуненко, Г.В. Савицьку, С.І. Шкарабана, Р.К. Шурпенкову, М.Г. Чумаченка.

Зрозуміло, що високий рівень плинності персоналу несе в собі й додаткові витрати, зокрема, витрати, викликані проведенням процедури звільнення, виплатою вихідної допомоги працівникам, що звільняються, втрати, викликані проведенням процедури наймання працівників на вакантне робоче місце. Колектив, де щорічно змінюється третина, а то й більше співробітників, де всі виробничі та соціально-психологічні зв'язки нестабільні, напружені та мінливі, просто не в змозі бути економічно ефективним і високопродуктивним.

Дане питання стосується молодих фахівців які нещодавно закінчили ВНЗ спочатку готові отримувати мінімальну заробітну плату, а отже виконувати просту роботу, займати неprestижні посади. У сучасних українських банках молодим спеціалістам малюють дуже великі перспективи щодо кар'єрного росту. Коли молодь отримує роботу вона намагається проявити себе з найкращої сторони із нетерпінням чекає підвищення. Але слід зазначити, людина не затримається в банку надовго, якщо при прийомі на роботу керівництво обіцяло швидкий кар'єрний зріст, проте не виконали своєї обіцянки попре усі зусилля молодого фахівця. Саме тому, плинність кадрів на неprestижних посадах у банку досягає 90% за рік [1].

Треба пам'ятати, що навіть виконання найпростішої функції у банківській установі вимагає певного навчання, а це в свою чергу вже є витратами банку. Таким чином кожний втрачений співробітник приносить збитки банку. У західних фінансових установах ведеться безперервна статистика щодо визначення долі співробітників, які прийшовши після ВНЗ на роботу до банку дійсно отримують підвищення, а які звільняються через невдоволеність. Причиною може бути не тільки погіршення клімату в організації, але і низька, неконкурентоспроможна зарплата, відсутність можливості для просування, неефективна робота HR-служби, зміна керівництва, прецеденти різких звільнень і різких наборів персоналу, звідси і нестабільність компанії. Треба зазначити, що однією із головних причин звільнень працівники називають відсутність позитивного психологічного клімату в колективі, який характеризується високим ступенем довіри усіх членів команди, вимогливістю один до одного. На жаль, така ситуація є досить рідкісною у сучасних банківських установах. Як вирішення цієї проблеми, ми пропонуємо розширювати та поглиблювати внутрішні зв'язки між підрозділами. Цієї мети можна досягти шляхом проведення спільних корпоративних заходів, які можуть бути у формі тренінгів, семінарів, конференцій. Значний вплив на формування позитивного психологічного клімату в колективі чинить правильна побудова корпоративної культури.

Щоб знизити плинність кадрів, експерти ринку праці рекомендують роботодавцям ретельніше підходити до формування систем мотивації і лояльності[2]. Доречно було б організувати різноманітні корпоративні заходи, які можуть в себе включати проведення свят, спільний відпочинок.

Дуже важливим є забезпечення у вітчизняних банках внутрішнього інформаційного потоку «знизу – вгору», що сприятиме підвищенню рівня лояльності з боку персоналу, а як наслідок зменшення плинності кадрів. Це дасть змогу вищому керівництву дізнатися думку працівників нижчого рівня, а персонал у свою чергу зможе висловити топ-менеджменту своє відношення до організаційних процесів, що мають місце в банківській установі. З урахуванням закордонного досвіду та аналізу застосування сучасних інструментів зменшення плинності кадрів у банківських установах запропоновано конкретні шляхи вирішення зниження плинності кадрів. У практичному значенні дані пропозиції та розробки можуть суттєво поліпшити психологічний клімат в колективі, підвищити ефективність роботи працівників та рівень їхньої лояльності до банку, а це призведе до зниження плинності кадрів, що являється принциповою складовою зменшення загальних витрат на персонал.

Список використаних джерел:

1. Гармаева С. Лояльність банковского персонала / С. Гармаева // Банковский менеджмент. – 2007. – №12. – С. 48–50.
2. Как украинские компании борются с текучестью кадров [Електронний ресурс]. – Режим доступу:[http://delo.ua/education/kak-ukrainskie-kompanii-borjutsja-s-tekuchestju-kadrov173921/?supdated\\_new=1459269046](http://delo.ua/education/kak-ukrainskie-kompanii-borjutsja-s-tekuchestju-kadrov173921/?supdated_new=1459269046)