

Ковальчук В.Г.,

*доктор наук з державного управління, доцент; завідувач
кафедри менеджменту та соціально-гуманітарних дисциплін,*

Білоконь М.І.

магістрант 1 курсу навчання

Харківський навчально-науковий інститут

ДВНЗ «Університет банківської справи»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ВНУТРІШНІХ ЗАГРОЗ БАНКУ

Банківська система – важливий елемент фінансово-кредитної системи країни, адже через неї відбувається велика кількість фінансових операцій, які обслуговують усі сфери діяльності держави. У таких умовах істотно збільшується можливість виникнення негативних змін зовнішнього та внутрішнього середовищ банків.

Особливої уваги потребують внутрішні загрози банку, невід’ємною частиною яких є кадровий персонал банку. Саме ефективне управління персоналом банку є засобом попередження його внутрішніх загроз та неправомірних дій його працівників.

Серед вчених, які розглядали проблемні питання забезпечення безпеки банку у контексті управління його персоналом можна виділити таких науковців: А.Р. Алавердов, О.І. Барановський, К.Г. Гончарова, А.А. Джобава, А.Е. Митрофанова, Н.А. Стефанова В.В. Співак, Л.Н. Тэпман, М.Ю. Щербинина та ін.

Управління персоналом банку – це багатогранний процес, що включає в себе такі наступні блоки, як формування персоналу, його використання і розвиток; мотивація результатів праці і поведінки працівників; правове забезпечення системи управління персоналом.

Крім конкретних приватних методів, що застосовуються в кожному банку, властивих його специфіці і традиціям, за результатами деяких досліджень можна виділити наступні основні загальні методи управління персоналом в комерційному банку:

- організаційні – орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення людини трудитися, корпоративна культура;

- економічні – здійснюється матеріальне стимулювання колективів і окремих працівників;

– соціально-психологічні – засновані на використанні моральних стимулів до праці та здійснення впливу на особистість за допомогою психологічних прийомів з метою перетворення адміністративного завдання в усвідомлений борг, внутрішню потребу людини;

– правові – засновані на виконанні умов індивідуальних трудових контрактів і державних нормативно-правових актах [3].

Забезпечити кадрову безпеку неможливо без урахування кадрових ризиків.

Кадровий ризик – це ситуація, яка відображає небезпеку небажаного розвитку подій, які безпосередньо чи опосередковано зачіпають функціонування і розвиток організації, персоналу, суспільства в цілому і настання яких пов'язане з об'єктивно існуючої невизначеністю, обумовленою рядом причин: неефективністю системи управління персоналом; поведінкою, дією (бездіяльністю) персоналу; зовнішнім середовищем організації» [2, с. 104].

Кадрова безпека - захищеність від можливих матеріальних та фінансових втрат, пов'язаних із несанкціонованими діями персоналу, завдяки якій втрати є меншими від встановлених норм». При цьому автор акцентує увагу на тому, що захист має бути активним, тобто таким, що ґрунтується на випередженні небезпечних подій. Якщо заходи із захисту ухвалюються після настання небезпечної події, то це – пасивний захист [1, с. 26].

Кадрова безпека має бути направлена на те, щоб, з одного боку, сприяти мінімізації загроз від персоналу банківської установи, а з іншого – стимулювати прагнення кожного із співробітників до ефективної роботи. Умови для стабільного функціонування банку створюють високопрофесійні і вірні йому співробітники, боротьба за залучення та виховання яких має бути в центрі уваги кадрової безпеки банку.

Висновок: отже, однією із внутрішніх загроз банку – є кадрові ризики, які потребують великої уваги менеджерів банку усіх рівнів. Саме компетентний та ефективний персонал дає можливість досягти стабільності та розвитку банківської установи, адже кадри – є основою будь-якої банківської установи, дієве та ефективне управління якими може стати його основною конкурентною перевагою.

Список літератури:

1. Барановський О. Безпека банківської сфери / О. Барановський // Вісник Національного банку України. – 2014. – № 6. – С. 20-27.
2. Митрофанова А. Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А. Е. Митрофанова: Компетентность. – М. – 2013 – 310 с.
3. Щербинина М. Ю. Поиск новых подходов к управлению персоналом банка / М. Ю. Щербинина, Н. А. Стефанова // Электронный научно-практический журнал «Современные научные исследования и инновации». – 2016. – № 1. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://web.snauka.ru/issues/2016/01/62294>