**Крівцова Тетяна Олександрівна. Організація управління персоналом (на прикладі комерційних банків): дисертація канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський держ. економічний ун-т. - Х., 2003**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Крівцова Т. О.** **Організація управління персоналом (на прикладі ко-мерційних банків). – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. – Харківський державний економічний університет, Харків, 2003.  Дисертаційна робота присвячена розробці теоретичних засад, методичних підходів та практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації управління персоналом комерційного банку. В роботі розглянуто еволюцію розвитку теорій управління персоналом, визначено сутність і зміст понять «управління персоналом» та «організація управління персоналом»; визначено особливості структурування персоналу в банківській сфері. Проаналізовано тенденції розвитку банківської системи в Україні, визначено кількісний та якісний склад її персоналу. Розкрито сутність стратегії організації управління персоналом комерційного банку. Обґрунтовано структуру і склад системи управління персоналом банку. Запропоновано методичні підходи до планування чисельності банківського персоналу, методичні рекомендації щодо мотивації підвищення його компетентності, модель оцінки ефективності організації управління персоналом комерційного банку. | |
| |  | | --- | | Одержані в ході дослідження результати в сукупності вирішують важливу науково-практичну задачу – розроблення теоретичних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення організації управління персоналом комерційного банку.  В процесі проведених досліджень одержано такі теоретичні та практичні результати:  1. Уточнено сутність понять «управління персоналом» та «організація управління персоналом», що допомагає чіткіше структурувати задачі у сфері відповідного управління. Зокрема доведено, що організація управління персоналом комерційного банку являє собою процес створення системи управління його персоналом і внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування раніше утвореної діючої системи управління персоналом. Це дало можливість визначити низку дій з вдосконалення організації управління банківським персоналом.  2. Особливостями сучасної організації управління робітниками банків є: специфіка структурування персоналу; те, що банківська діяльність взагалі є досить регламентованою; система стимулювання праці, що зумовило розробку нових заходів щодо підвищення ефективності організації управління банківським персоналом.  3. Аналіз сучасного стану банківської системи України показав, що основною тенденцією цього сектора є динамічність його розвитку. Ця тенденція характеризується значним зростанням обсягів як залучених коштів, так і наданих кредитів.  4. Аналіз економічних показників, які характеризують ефективність організації управління персоналом комерційного банку, виявив: розвиток банківської системи відбувається переважно за рахунок зростання продуктивності та інтенсивності праці персоналу.  5. Конкретизовано структуру і склад системи управління персоналом комерційного банку, встановлено її відмінності від існуючих систем управління персоналом. Це дає змогу, з одного боку, знизити витрати на організацію управління робітниками банку, а з іншого – застосувати таке управління для різних за розмірами банківських установ.  6. Розкрито сутність стратегії організації управління персоналом комерційного банку, яка за змістом є інтегро – адаптаційною і дозволяє банківським установам забезпечити їх стабільне та надійне функціонування в довгостроковому періоді.  7. З метою підвищення організації управління персоналом банку, у процесі переходу до ринкових відносин, визначено необхідність вдосконалення планування чисельності персоналу банку. Для розв’язання цього завдання у роботі розроблено графічну модель загальної оцінки чисельності персоналу банку в залежності від динаміки обсягів проведення його активно-пасивних операцій та запропоновано відповідний методичний підхід. Цей підхід сприяє раціональному використанню як людських, так і наявних фінансових ресурсів банківської установи.  8. Для оцінки дій банківського персоналу обґрунтовано та запропоновано методичні рекомендації щодо мотивації підвищення його компетентності, що забезпечує збалансовану мотивацію в банку за рахунок введення у розгляд поняття «структура компетентності» та оцінки зміни компетентності працюючого.  9. Виходячи з того, що на сьогодні депозитний відділ випробовує на собі найбільший вплив зовнішнього середовища та є провідним у формуванні ресурсів комерційного банку, в роботі розроблено модель оцінки ефективності організації управління персоналом цього відділу. Використання такої моделі дозволяє банківській установі виявляти резерви підвищення ефективності організації управління персоналом по окремих його підрозділах з урахуванням особливостей функціонування кожного з них. | |