

2. Методологічні положення з організації державного статистичного спостереження щодо структурних змін в економіці України та її регіонів. Затверджені наказом Держкомстату України від 22.12.2011 р. № 366 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Принципи діяльності органів державної статистики України. Затверджені наказом Держкомстату від 14.06.2010 № 216 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

4. Діяльність суб'єктів господарювання. Статистичний збірник за 2012 рік [Електронний ресурс] / за ред. І. М. Жук; відповід. за випуск. М. С. Кузнецова. – К. : Держстат України, 2013. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

5. Роз'яснення щодо заповнення форми державного статистичного спостереження №1–підприємство (річна) “Структурне обстеження підприємства”. Затверджено 16 серпня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>

6. Статистика підприємств : навчальний посібник / С. О. Матковський, О. С. Гринькевич, О. З. Сорочак та ін. ; за ред. С. О. Матковського. – [2-е вид., переробл. і доповн.]. – К. : АЛЕРТА, 2013. – 560 с.

УДК: 331.108:339.137.2

## ***ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ***

***А. В. Криворотенко, ст. гр. УП-12<sup>43</sup>***

*Кіровоградський національний технічний університет*

На етапі теперішніх ринкових перетворень трудові послуги робочої сили стають не тільки товаром, а й об'єктом конкуренції і мають розглядатися як найважливіший вид капіталу підприємства. Використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку. Менеджери підприємств, які починають це добре розуміти, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самотужки рости свої висококваліфіковані кадри. Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців.

Широко визнаним є той факт, що банки та банківська система займають особливе місце в економіці, в значній мірі через їх вразливість до нестабільності порівняно з іншими сферами та суб'єктами господарювання. Розвиток фінансово-кредитних установ призвів до посилення банківської конкуренції на сучасному етапі.

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.

Ступінь прояву конкурентних переваг персоналу визначається зовнішніми та внутрішніми чинниками. Внутрішні чинники забезпечуються умовами, які дозволяють працівнику повністю реалізувати свій творчий потенціал. Внутрішні, або індивідуальні, конкурентні переваги персоналу за своєю природою можна умовно поділити на спадкові та набуті. До спадкових конкурентних переваг персоналу відносяться: здатності (талант, здатність до даного виду діяльності), темперамент (сангвінік, холерик, меланхолік, флегматик), фізичні дані. До набутих конкурентних переваг персоналу належать: ділові якості (освіта, спеціальні знання, навички та вміння), інтелігентність і культура, характер, ставлення до праці, вміння керувати своїми емоціями, воля, товариськість,

<sup>43</sup> Науковий керівник – Т.А. Немченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету

комунікабельність, вік та інші. Конкурентоспроможність персоналу визначається конкурентоспроможністю окремих працівників та їх груп, і значною мірою залежить від механізму функціонування людського ресурсу у виробничо-комерційному процесі.

Чинником забезпечення конкурентоспроможності персоналу банку є попередня професійна діагностика нового персоналу, яка виступає головним інструментом ефективного управління персоналом і ключовим моментом сертифікації кадрів вже на етапі відбору та підбору кадрів. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, але й постійного дозволить визначати пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і, таким чином, сформує у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що без сумніву буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу.

Крім того, сьогодні на багатьох підприємствах України, як правило, управління персоналом розглядається окремо від обов'язкової вмотивованості працівників на досягнення кінцевої мети організації, які повинні усвідомлювати залежність від цього свого добробуту та особистої конкурентоспроможності. Тому потребує створення особлива модель мотивації праці, яка враховує чинники зовнішнього та внутрішнього середовища, соціально-психологічний вплив яких змінює мотиви людини до праці.

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 літератури**

1. Арапова, О. М. Конкурентоспроможність персоналу та її значення у діяльності підприємства / О. М. Арапова, К. М. Горицька // Ефективна економіка. – 2015. – № 7.
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. Посмітна М. В. Проблеми конкурентоспроможності персоналу банку / М. В. Посмітна. // Економіка. Управління. Інновації. – 2012. – № 1. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui\\_2012\\_1\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012_1_42)