

РОЗРОБКА МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

МАЛЮКІНА А. О.

Харків

Вступ. Результати досліджень економічної літератури [1 – 7] доводять, що вже багато років існує необхідність принципової зміни оцінки якості трудового потенціалу для різних рівнів персоналу банків. Тому запропонована методика оцінки якості трудового потенціалу персоналу банку є основою для прийняття управлінських рішень – це необхідна умова для досягнення банками високої результативності своєї діяльності.

Актуальність. На сьогодні особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних з визначенням методики оцінки якості трудового потенціалу. Це питання розглядається в роботах С. Апенько, Т. Базарова, В. Близнюк, І. Джаїн та ін. Недостатня дослідженість цієї наукової проблематики в цілому та її важливість для українських підприємств та банків обумовили вибір мети цієї роботи.

Результати. Методика оцінки якості трудового потенціалу – це сукупність якісних і кількісних методів проведення оцінки персоналу, спрямованих на досягнення її результатів. Методика оцінки якості трудового потенціалу персоналу включає: конкретизацію цілей оцінки; організаційну процедуру підготовки оцінки; опис етапів проведення оцінки [7].

Запропонована автором методика оцінки якості трудового потенціалу складається з семи основних етапів, наведених на рис. 1.

На *першому етапі* встановлюють головну мету проведення оцінки якості трудового потенціалу персоналу. Тобто надають інформацію для вироблення практичних рекомендацій щодо стану якості трудового потенціалу [4].

На *другому етапі* визначається головна мета, тобто обираються методи оцінки якості трудового потенціалу. Для якісної оцінки пропонуємо використовувати метод нечіткої логіки, а для кількісної оцінки – статистичний метод. Робимо якісну та кількісну оцінку відповідно [6].

На *третьому етапі* визначаються центри відповідальності для кожної оцінки окремо. Так, за проведення якісної оцінки відповідальність несуть респонденти, а кількісної оцінки – експерти.

Четвертий етап характеризується збором та обробкою отриманої інформації. За нашою методикою, для збору та обробки інформації використовується опитування як соціологічне дослідження та збір статистичної інформації.

В результаті отримана соціологічна інформація від респондентів та статистична інформація від експертів аналізується та на прикінці *п'ятого етапу* визначається якісний та кількісний показник відповідно.

Шостий етап – це визначення інтегрального показника (коефіцієнта таксономії) оцінки якості трудового потенціалу. Ефективнішим, з точки зору отримання результатів, став інтегральний показник, який забезпечує можливість отримати агрегований індекс результативності або продуктивності.

Сьомий етап характеризується практичною користю запропонованої методики та вимірюється тим, наскільки її результати допомагають вирішити наявні проблеми.

Тільки після виконання усіх етапів методики оцінки якості трудового потенціалу з'являється реальна можливість сформулювати висновки та практичні рекомендації, котрі можна надалі використовувати на практиці в банках.

Висновки. Таким чином, запропонована автором методика оцінки якості трудового потенціалу персоналу банку сприяє розвитку управління персоналом, реалізація якого спрямована на: прийняття обґрунтованих управлінських рішень у процесі набору та відбору кадрів; розвиток професійних та ділових здібностей персоналу; просування по службових сходах та зростання особистості персоналу; мобілізацію зусилля, яка зміцнює зацікавленість роботою та трудовий

потенціал персоналу; створення сприятливих умов для повної реалізації потенційних можливостей; впровадження вдосконаленої системи стимулювання персоналу, яка задовольняє потреби працівників. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Апенько С. Н.** Оценка персонала: Эволюция подходов и технологии их использования: Монография / Под ред. В. С. Половинко. – М.: Информ-знание, 2004. – 300 с.

2. **Базаров Т. Ю., Беков Х. А., Аксенова Е. А.** Методы оценки управленческого персонала государственных и коммерческих структур. – М.: ЗАО «Интел-школа», 2000. – 321 с.

3. **Близнюк В. В.** Методологічні підходи до оцінки персоналу // Наукові записки. Економічні науки. – 2005. – №44. – С. 88 – 93.

4. **Вартанян И. П.** О работе с персоналом в коммерческом банке // Деньги и кредит. – 1998. – №10. – С. 53 – 58.

5. **Джаин И. О.** Оценка трудового потенциала: Монография. – Суммы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

6. **Коваленко М.** Банківські службовці: пошук працівника, працевлаштування, «вирощування» кадрів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/>.

7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.slovari.yandex.ru.