

економ. журн. – 2008. – № 3. – С. 43–49. **2.** Шморгун Л. Г. Менеджмент організацій: навч. посіб. / Л. Г. Шморгун. – К. : Знання, 2010. – 452 с. **3.** Бондаренко И. А. Этапы жизненного цикла организации и эффективное управление предприятием [Электрон. ресурс]. – Режим доступа : <http://www.progressive-management.com.ua/vs11>

ДАНАЛАКИ В.В., аспірант, м. Чернівці, Буковинський державний фінансово-економічний університет

ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБ В ПЕРСОНАЛІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ПОКРИТТЯ

Кожен банк прогнозує успіхи в новому році підбиваючи підсумки звітного періоду. Без кваліфікованого персоналу домогтися успіхів набагато складніше. Тому важливо правильно проаналізувати потребу в персоналі, вибрати найбільш відповідний метод розрахунку, знайти джерела покриття потреби.

Починаючи роботу з планування потреби в персоналі, необхідно розуміти, що це ціла система комплексних рішень, що має під собою конкретні цілі. Завдання планування – мати в потрібному місці і в потрібний час персонал необхідної кваліфікації для виконання відповідної роботи. А основними цілями можна назвати наступні:

- забезпечення організації людськими ресурсами в задані терміни, бажано, мінімізувавши всі витрати;
- організація ефективної роботи за наймом і розвитком персоналу [1, с.400].

Потреба в персоналі може бути двох видів: якісна – потреба в чисельності персоналу за категоріями, професіями, спеціальностями та рівнями кваліфікаційних вимог; кількісна – потреба в персоналі без урахування кваліфікаційних вимог та особливостей організації.

Планування комерційного банку в персоналі може бути довгостроковим і ситуаційним.

При довгостроковому плануванні складається програма з виявлення потенціалу фахівців, які необхідні організації в майбутньому, а також розробляється стратегія розвитку людських ресурсів, і визначається потреба в цих ресурсах надалі [2, с.213].

При ситуаційному плануванні аналізується потреба банку в персоналі на конкретний період (місяць, квартал). Вона залежить від показників плінності кадрів в даний час, виходів на пенсію,

декретних відпусток, скорочень і т.д.

Здійснюючи планування персоналу необхідно враховувати динаміку ринку і конкуренцію в даній галузі; рівень оплати праці співробітників і внутрішню культуру організації та ще чимало факторів.

Виходячи з потреби, ми вибираємо шляхи і джерела покриття потреби в персоналі. Найчастіше банки використовують активні шляхи покриття потреби в персоналі. Це способи найму персоналу, при яких банк:

- набирає персонал безпосередньо в навчальних закладах;
- представляє заявки по вакансіях в центри зайнятості;
- використовує послуги консультантів з персоналу та послуги спеціалізованих посередницьких фірм з найму персоналу;
- вербує новий персонал через своїх співробітників.

Джерелами покриття потреби в персоналі банку можуть бути:

1. зовнішні: навчальні заклади, комерційні навчальні центри, посередницькі фірми з підбору персоналу, центри забезпечення зайнятості, професійні асоціації та об'єднання, вільний ринок праці;

2. внутрішні: власні внутрішні джерела: вивільнення, перепідготовка та переміщення персоналу [3, с.156].

Отже, кадрове планування сьогодні є важливим елементом кадрової політики, допомагає при визначенні її завдань, стратегій та цілей, орієнтованих на майбутнє, сприяє їхньому виконанню через відповідні заходи.

Список літератури: 1. Колот А.М. Мотивація персоналу : підр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 450 с. 2. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації : управлін.-практ. посібн. / С.В. Шекшня. – М. : Інтел-Синтез, 2006. – 352 с. 3. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр навчальної літератури, 2011. – 468 с.

ДЕМЧЕНКО Ж.В., студентка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний університет»

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ ЖІНОК ПЕНСІЙНОГО ТА ПЕРЕДПЕНСІЙНОГО ВІКУ

Останні роки у соціально-демографічній структурі суспільства спостерігається процес збільшення питомої ваги людей пенсійного та передпенсійного віку. В Україні в 2011 році була проведена