

Скрябина В. Я.

студент

Научный руководитель: Гелета И.В., к.э.н.

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Россия, Краснодар

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКОЙ В БАНКЕ

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы совершенствования системы управления кадровой политикой в банке. В работе представлены основные базовых механизмов кадровой политики, выделен ряд проблем в области управления персоналом, а также сформулированы ключевые направления совершенствования системы управления кадровой политикой в банке.

Ключевые слова: система, управление персоналом, банк, кадровая политика, совершенствование.

Abstract: The article deals with the issues of improving the personnel policy management system in the Bank. The paper presents the main basic mechanisms of personnel policy, highlights a number of problems in the field of personnel management, and also sets out the key directions for improving the personnel policy management system in the bank.

Key words: system, personnel management, Bank, personnel policy, improvement.

IMPROVEMENT OF THE BANK'S HR POLICY MANAGEMENT SYSTEM

Scriabina V. Y.

student

В настоящее время персонал рассматривается с точки зрения основного ресурса хозяйственного субъекта, за счет которого организация достигает максимального результата. Поэтому очень важно при найме работника оценивать не только его профессиональные качества, но и его отношение и мотивация к трудовой деятельности, умение и готовность подстраиваться под меняющиеся условия внутренней и внешней среды. Таким образом, рост прибыли, увеличение клиентов практически невозможно без построения эффективной системы управления кадровой политикой.

При построении такой эффективной системы работа службы управления персоналом должна базироваться на формировании и реализации базовых механизмов кадровой политики и, прежде всего:

- мониторинг кадрового рынка;
- развитие системы стимулирования и мотивации персонала;
- формирования системы профессионального и карьерного роста;
- прогнозирование, планирование и создание новых мест приложения труда;
- максимально эффективное использование потенциала работников, оптимальное соотношение различных категорий персонала организации.

В настоящее время под банком принято понимать интеллектуальное учреждение, в котором осуществляются экономические процессы, связанные с выполнением различных операций в представленной сфере. Изучение и раскрытие специфики и направлений функционирования кадровой политики, разработка предложений по улучшению и развитию кадровой политики в соответствии с внешними факторами, могут иметь практическую значимость. Такие предложения могут использоваться с целью повышения эффективности деятельности коммерческого банка и прежде всего благодаря повышению качества организационных и социально-экономических элементов кадровой политики.

Для максимального соответствия структуры персонала возможным изменениям функционирования хозяйствующего субъекта необходимо осуществлять мониторинг не только рынка труда, но движения работников, а также формировать и реализовывать различные мероприятия по повышению эффективности кадровой политики. Результаты такого мониторинга, дают возможность оценить персонал и спрогнозировать возможные риски и проблемы в деятельности персонала организации. В свою очередь для того чтобы максимально точно оценить эффективность системы управления кадровой политикой необходимо анализировать деятельность различных категорий работников. В том числе это должны быть и работники службы кадров, и руководители различных уровней. Для оценки эффективности необходимо использовать широкий круг показателей и методов.

В банковской сфере существует ряд проблем в области управления персоналом, на которые на наш взгляд необходимо обратить внимание:

– кадровые службы зачастую не имеют возможности осуществлять максимально возможное взаимодействие с основными секторами организации;

– филиалы коммерческих банков функционируют неэффективно из-за не оптимального территориального расположения и поэтому имеют минимальную проходимость;

– планирование и прогнозирование потребности в сотрудниках, а также оценка работающих осуществляется без учета внутренних и внешних факторов.

Для сглаживания негативных последствий в работе с персоналом необходимо формировать эффективную систему управления кадровой политикой, которая с одной стороны должна учитывать ситуацию на рынке труда и в сфере занятости, с другой максимально использовать потенциал работников организации. Такая система должна, прежде всего,

включать работу по подбору и отбору, формированию кадрового резерва и развитию персонала, оценке и мотивации. Конечно, такая система должна учитывать современную ситуацию и тенденции, в том числе связанные с развитием коммуникационных технологий и дистанционной занятости. Кроме того, только комплексная и качественная деятельность по указанным направлениям, будет способствовать повышению производительности труда работников и эффективности деятельности организации в целом.

Особенности функционирования банковского сектора с учетом нынешней ситуации диктует необходимость выделения следующих ключевых направлений системы управления кадровой политики:

- совершенствование работы по переподготовке и повышению квалификации, формированию кадрового резерва и системы непрерывного образования;

- совершенствование методов оценки персонала, разработка и внедрение компетенций по каждой группе должностей

- обязательный учет нематериальных факторов мотивации, которые влияют на трудовое поведение отношений;

- внедрение системы аудита кадровой политики.

Конечно, для максимально эффективной реализации перечисленных направлений в коммерческом банке, необходимо решить следующие задачи:

- реализация направлений развития персонала, адаптация вновь принятых работников, набор персонала с использованием эффективных процедур;

- правильное сочетание материальных и моральных принципов;

- повышение эффективности процедур аттестации и работы с кадровым резервом;

- регулярный мониторинг рынка труда

В настоящее время коммерческие банки имеют практически одинаковую социально-экономическую среду, возможные источники финансирования, практически однотипный перечень банковских продуктов и услуг, а также рынок сбыта. В этой связи отличительной чертой коммерческого банка должен быть персонал. Поэтому персонал может стать важнейшим условием повышения эффективности деятельности банка и заслуживает максимального внимания.

Использованные источники:

1. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации. Учебник для бакалавриата и магистратуры / Дмитрий Юрьевич Знаменский. - М.: Юрайт, 2017. - 710 с.
2. Одегов Ю.Г., Карташов С.А., Лабаджян М.Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. М.: Юрайт, 2020.