

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

П.Е. Плотникова, Н.В. Ярошевич,
студентки 2 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:
*старший преподаватель, магистр управления
и экономики* **Е.М. Бурак** (ГИУСТ БГУ)

Известный американский экономист А. Блиндер сказал: «Мы живем и действуем в системе, где главное – финансы, и поэтому часто забываем, что фирмы состоят из людей и не могут работать лучше, чем работают они».

Если рассматривать управление персоналом как вид деятельности, то его можно определить как управление человеческим ресурсом предприятия, который в значительной степени определяет эффективность деятельности, конкурентоспособность и выживаемость организации [1, с. 22].

Применительно к различным сферам деятельности и отраслям производства в нем формируются свои особенности и отличия. Так, например, управление персоналом в банковской сфере имеет ряд индивидуальных характеристик, отличающих его от управления в прочих сферах, связанных с экономикой.

Банковская сфера – это особая отрасль бизнеса, где существует не только конкуренция, но и

солидарная ответственность всех субъектов. Соответственно, банковский менеджмент – научная система управления в условиях рыночной экономики банковским делом и персоналом, занятым в банковской сфере. Он непосредственно влияет на постановку целей и задач в деятельности банка и формирует механизм их реализации, а также характеризует качество управления банком, т. е. эффективность организации и руководства банком в постоянно изменяющихся условиях [2, с. 203].

На территории Республики Беларусь на сегодняшний день действует 32 банка.

Для их успешного функционирования необходимо формирование производственного коллектива – команды единомышленников, чьи интересы будут способствовать слаженной работе коллектива, направленной на достижение поставленных задач.

Помимо этого, учитывая подвижность и динамичность внешней среды, банки должны грамотно выстраивать свою кадровую политику. От качества и эффективности управления персоналом в банке зависит результативность работы всей организации в целом. Залогом успеха являются гибкие структуры, которые способны реагировать на быстрые изменения внешней среды и не сопротивляются изменениям, а меняются вместе с ней.

Особенности банковского персонала обусловлены, прежде всего, спецификой банковского дела, что требует наличия определенных профессиональных знаний, навыков и качеств: высокий уровень профессионализма, достигаемый в процессе образования (пять лет) и практической деятельности (не менее трех лет) с последующим регулярным повышением квалификации; ответственность, коммуникабельность и умение работать в коллективе; способность хорошо ориентироваться и быстро подстраиваться к изменяющимся условиям; точность работы специалистов; надежность банковских сотрудников.

К руководителям, помимо прочего, предъявляется ряд требований, связанных с наличием определенных способностей по управлению персоналом, умением видеть перспективы развития и принимать сложные решения.

Исходя из всего вышеперечисленного, можно выделить ряд проблем, связанных с формированием персонала банка и управлением им.

Одной из них является высокий уровень текучести кадров, что само по себе не способствует формированию сплоченного и целенаправленного коллектива, но также порождает другие проблемы. В первую очередь, это сложность поиска компе-

тентных, высококвалифицированных специалистов с опытом работы, которые смогут не только качественно выполнять свою работу, но и внести что-то новое и прогрессивное. Во вторую очередь, это возникновение угрозы утечки конфиденциальной информации из-за высокой текучести кадров, так как банк является информационно закрытой системой в плане предоставления информации о своих доходах, политике, резервах, клиентах и т. д.

Для выхода из подобной ситуации или, точнее, предотвращения ее возникновения важно ориентироваться на определенные аспекты кадровой политики и управления персоналом.

Во-первых, мотивационная политика организации. Грамотно спроектированная работа руководителя со своими подчиненными должна создавать внутреннюю мотивацию, ощущение личного вклада каждого сотрудника в деятельность и развитие компании, осознание того, что работа приносит неоценимую пользу и что собственное благополучие и уверенность в будущем зависят от финансового состояния банка и его клиентов. Немаловажную роль играет стабильный уровень заработной платы и моральное поощрение [3].

Во-вторых, формирование положительного социально-психологического климата и регуляция взаимодействия между служащими посредством четких морально-этических норм.

И, в-третьих, максимально возможное приобщение всех работников банка к его корпоративной культуре.

Все это позволит снизить текучесть кадров и повысить эффективность работы персонала и, соответственно, банка.

Помимо всего прочего, банк – это сервисная организация, поэтому при работе в ней важно быть клиентоориентированным, стремиться предоставлять сервис наивысшего уровня. Следовательно, особенность управления персоналом банка в том, чтобы заставить сотрудников понять, что они работают не с деньгами, а с людьми.

Литература

1. Спивак, В.А. Организационное поведение и управление персоналом : учеб. пособие для вузов / В.А. Спивак. – СПб. : Питер, 2000. – 412 с.
2. Финансово-кредитный энциклопедический словарь / под общ. ред. А.Г. Грязновой. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 1168 с.
3. Современные теории мотивации // Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://upravlenkam.ru/page82/page90/index.html>. – Дата доступа : 24.02.2015.