

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В БАНКЕ

В условиях рыночной экономики качество человеческих ресурсов играет ключевую роль в обеспечении конкурентоспособности и устойчивости банков. Компании стремятся не просто нанимать сотрудников, но и тщательно отбирать наиболее квалифицированных кандидатов, поскольку от этого во многом зависит как результативность работы сотрудников, так и дальнейшее развитие банка. Основное внимание уделяется современным тенденциям, включая использование передовых технологий, таких как искусственный интеллект, автоматизация рекрутинговых процессов, геймификация и чат-боты. В работе предложены рекомендации по внедрению таких технологий в процесс найма в банке для повышения его эффективности.

Ключевые слова: подбор персонала, методы отбора, банковская сфера, искусственный интеллект, чат-боты, цифровая трансформация, инновационный рекрутинг

Под подбором персонала понимается комплекс мероприятий, ориентированных на привлечение в организацию сотрудников, обладающих нужными профессиональными компетенциями и моральными качествами для выполнения всех должностных обязанностей [1].

Подбор персонала в банковской сфере имеет ряд особенностей, связанных с высокой степенью ответственности, спецификой работы с финансовыми продуктами и необходимостью соблюдения строгих норм безопасности и законодательства. С учетом постоянной цифровой трансформации бизнеса, банки усиливают фокус на подбор IT-специалистов и кандидатов с развитой цифровой грамотностью, одновременно поддерживая высокие стандарты профессиональной квалификации и корпоративной этики. Кроме того, особые требования к персоналу связаны с необходимостью защиты банковской тайны и конфиденциальной информации, касающейся обслуживания клиентов и финансовой политики банка [5].

Цель работы: проанализировать методы подбора персонала в банк и предложить рекомендации по внедрению инновационных технологий для повышения эффективности процесса найма.

Задачи: изучение теоретических основ и специфики отбора кадров в банковской сфере; анализ процесса поиска персонала на примере конкретного банка; разработка предложений по внедрению инновационных методов подбора персонала в Банк.

В рамках нашей работы мы рассмотрели актуальные подходы к привлечению сотрудников на примере ОАО «Сбер Банк».

Одним из последних трендов является презентация своего бренда в сети Интернет, в том числе в социальных сетях. В связи с этим банки, включая ОАО «Сбер Банк», активно развивают свои страницы в соцсетях, где публикуют актуальные предложения, нововведения, открытые вакансии, освещают корпоративную культуру. Таким образом банку удастся не только привлекать внимание потенциальных сотрудников, но и формировать позитивный имидж, взаимодействуя с клиентами в реальном времени. Также ОАО «Сбер Банк» активно использует свой сайт, где в разделе «Карьера» представлены актуальные вакансии, информация о требованиях, корпоративной культуре и возможностях роста. Банк освещает свои мероприятия, акции и программы повышения квалификации, что помогает кандидатам лучше понять преимущества работы в компании. На сайте также реализованы удобные инструменты для подачи заявок, что упрощает процесс взаимодействия с соискателями [4].

ОАО «Сбер Банк» также активно привлекает новых сотрудников, проводя специальные конкурсные программы. Эти мероприятия позволяют выявить талантливых кандидатов и дать им возможность продемонстрировать свои навыки. Конкурсные программы часто включают в себя кейс-турниры, хакатоны, которые помогают банку находить молодых специалистов и развивать их потенциал. Такие инициативы не только усиливают команду, но и повышают узнаваемость бренда среди молодежи.

ОАО «Сбер Банк» активно привлекает выпускников высших учебных заведений. На сайте банка есть отдельная вкладка с вакансиями для выпускников, где предлагаются позиции для первого места работы [4]. Кроме того, ОАО «Сбер Банк» предлагает студентам возможности подработки и прохождения практики, что позволяет им получить ценный опыт и развить профессиональные навыки еще во время учебы. Банки предлагают возможность пройти обучающую стажировку с перспективой дальнейшего трудоустройства. Сотрудники ОАО «Сбер Банк» также активно посещают высшие учебные заведения, где презентуют банк как привлекательное предложение для развития карьеры.

Банковская отрасль активно развивается, и вместе с ней модернизируются стратегии по привлечению и удержанию лучших специалистов. Сектор финансовых услуг претерпевает быстрые изменения, обусловленные технологическим прогрессом и меняющимися требованиями рынка, именно поэтому все большую популярность приобретает инновационный рекрутинг.

Инновационный рекрутинг – это творческие стратегии, методы и технологии поиска, привлечения и найма квалифицированных кандидатов на вакантные должности в организации. Инновационный рекрутинг включает в себя множество практик, таких как использование искусственного интеллекта, социальных сетей, геймификации, видеоинтервью, виртуальной реальности и аналитики данных для привлечения, оценки и отбора целевых кандидатов [7].

Актуальность инновационных методов найма в банковской сфере:

- Отстройка от конкурентов. Особенностью банковской сферы является высокая конкурентность, поэтому в современных условиях банки должны дифференцироваться, предлагая уникальный подход к подбору персонала.
- Точность и качество подбора персонала. Учитывая разнообразие предлагаемых банком вакансий, использование аналитики данных и алгоритмов машинного обучения позволит более точно структурировать и отобрать подходящих кандидатов по заданным критериям.
- Сокращение времени на поиск и найм. Инновационные решения (например, автоматизированные системы отбора резюме) значительно сокращают время, затрачиваемое на поиск подходящих кандидатов и проведение интервью.

Рекомендации по внедрению инновационных методов подбора персонала в Банк

В ходе нашей работы мы разработали рекомендации, которые помогут модернизировать и упростить процесс подбора и привлечения персонала в банк.

Искусственный интеллект становится все более популярным в подборе персонала, позволяя автоматизировать первичный отбор резюме и структурировать данные по заданным критериям.

Перспективным будет использование ИИ-платформ для видеоинтервью, где анализируются жесты, мимика и поведение кандидатов, что помогает оценить их мягкие навыки и личностные качества.

Как уже упоминалось, современной тенденцией является привлечение банками молодых специалистов. В этом контексте хорошим решением будет внедрить полезные игровые элементы в процесс найма.

Например, разработать симуляции рабочих сценариев в виртуальной реальности в виде ситуационного теста-игры. Это поможет оценить поведение кандидата не на словах, а в действии – особенно актуально это может быть для оценки молодых кандидатов без должного опыта работы. Однако следует учитывать, что данный метод высокзатратный из-за необходимости приобретения очков виртуальной реальности и разработки специализированной системы. Именно поэтому такие ситуационные тест-игры эффективнее внедрять не только для оценки кандидата на вакансию, но и для последующего обучения молодых специалистов определенных должностей. Учитывая, что одна из ключевых задач многих банковских сотрудников – это взаимодействие и коммуникация с клиентами, использование таких тест-игр при найме на определенные должности поможет объективно оценить коммуникативные навыки кандидата или помочь их развить.

Еще одним вариантом реализации тест-игр является разработка специализированного приложения или сайта, созданного с привлечением профессионалов из различных областей. В таком приложении или на сайте будут размещены разнообразные тесты и ситуационные задачи (на оценку профессиональных навыков и психодиагностику личностных особенностей). Ответы на вопросы будут синхронизироваться и оцениваться с помощью искусственного интеллекта. В итоге данное нововведение позволит создать персонализированный портрет кандидата и оценить его по разноплановым критериям.

Сейчас почти все банки, включая ОАО «Сбер Банк», используют чат-боты в своей деятельности. Однако их функционал часто ограничивается лишь предоставлением консультаций по услугам и ответами на общие вопросы. В рамках нашей работы мы предлагаем улучшить функционал чат-бота, интегрировав в него инновационные решения в области рекрутинга.

Такой чат-бот сможет выполнять функции HR-специалиста, помогая работодателям в отборе кандидатов. Для соискателей этот чат-бот станет помощником в подборе интересующих вакансий и составлении правильного резюме. Это не только упростит процесс взаимодействия с потенциальными соискателями, но и повысит качество подбора персонала, сделав его более эффективным и персонализированным. В результате, банки смогут ускорить процесс найма и улучшить пользовательский опыт, что особенно важно в условиях растущей конкуренции на рынке труда.

В заключение, банковская отрасль сталкивается с необходимостью быстрой адаптации к цифровым изменениям, что делает инновации в подборе персонала критически важными. Внедрение технологий, таких как искусственный интеллект и автоматизация, улучшает качество отбора сотрудников и снижает затраты на процесс найма. Современные методы с использованием чат-ботов и геймификации помогают ускорить процессы рекрутинга и привлечь молодых специалистов. Эти инновации позволяют банкам формировать успешные команды, укреплять позиции на рынке труда и выделяться на фоне конкурентов в условиях быстро меняющегося рынка.

Список использованных источников

1. *Ляхова, О. В.* Процесс подбора, отбора и найма персонала: понятие, этапы / О. В. Ляхова // Экономическая среда. – 2017. – № 3. – С. 43–48.
2. *Балакирева, Е.* Проблемы подбора персонала в коммерческий банк / Е. Балакирева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2015. – № 9. – С. 23.
3. *Галимова, А. Ш.* Особенности подбора и отбора персонала в финансово-кредитных организациях / А. Ш. Галимова, Г. Ф. Галаяутдинова // Теория и практика современной науки. – 2016. – № 6–2 (12). – С. 504–509.
4. ОАО «Сбер Банк» : [сайт]. – URL: <https://www.sber-bank.by/> (дата обращения: 23.10.2024).

5. Подбор сотрудников в банк // jobers.ru. – URL: <https://jobers.ru/blog/podbor-sotrudnikov-v-bank-kak-nanimat-personal-v-finansovom-sektore/> (дата обращения: 22.10.2024).
6. Современные методы поиска и подбора сотрудников // НПБК. Эффективность. – URL: <https://grandawards.ru/blog/sovremennye-metody-poiska-i-podbora-sotrudnikov/> (дата обращения: 22.10.2024).
7. 11 инновационных методов подбора персонала для улучшения процесса найма // Playhunt Блог о HR и рекрутинге. – URL: <https://playhunt.io/ru/blog/innovative-recruitment> (дата обращения: 22.10.2024).