

# ИССЛЕДОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

**Акутина В.А.**

Магистрант, кафедра менеджмента,  
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ  
г. Орск

## *Аннотация*

Современные условия банковской деятельности требуют того, чтобы эффективность работы банка определялась не только финансовыми показателями, но и высоким качеством действующего персонала.

В данной статье проводится исследование эффективности управления персоналом в коммерческом банке: методы, критерии оценки и пр.

**Ключевые слова:** персонал, коммерческий банк, управление персоналом

**Keywords:** personnel, commercial bank, personnel management

На сегодняшний день человеческие ресурсы получили всеобщее признание как один из основных ресурсов компании. Однако при управлении этим ресурсом в различных организациях возникают одинаковые проблемы, обозначив которые, можно далее искать эффективный способ их решения.

Основу концепции управления персоналом в настоящее время составляют возрастающая роль личности сотрудника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией. Изменения, происходящие в экономической системе нашей страны, несут как большие возможности, так и серьезные угрозы для каждого работника, устойчивости ее существования, вносят значительную степень неопределенности в жизнь практически каждого человека.

На сегодняшний день каждая организация сама занимается разработкой элементов системы развития персонала, причем так, как это понимают ее руководители и специалисты кадровых служб. Поэтому проблема развития

персонала является актуальной для каждой организации, независимо от сферы деятельности [3,362].

Главные составляющие, которые формируют эффективную работу всего коллектива коммерческого банка – эффективность работы каждого отдельного сотрудника. Данный критерий тем выше, чем больше работник удовлетворен условиями работы [1].

Правило, которым должны руководствоваться при организации работы с персоналом: «Найти нужному работнику нужное место».

Среди главных направлений работы с персоналом, способных повысить эффективность работы персонала является ротация кадров. Под ротацией кадров понимается служебное перемещение работников с целью их дальнейшего развития. В ПАО Сбербанк России ротация кадров составляет ежегодно до 10-15% списочного состава банковских служащих.

Эффективность данного метода управления персоналом в ПАО Сбербанк России представлена на рисунке 1.



## Рисунок 1 – Преимущества ротации кадров

Таким образом, ротация дает возможность повысить качественную составляющую труда как для отдельно взятых работников, так и всего предприятия в целом.

Ротация осуществляется в двух направлениях: по вертикали и горизонтали. Вертикальная ротация подразумевает повышение в должности, горизонтальная – перемещение по отделам, находящимся на одной ступени [2].

Еще одним инструментом, способным повысить эффективность управления персоналом, является мотивация.

Под мотивацией понимается внутренний процесс, который побуждает человека к действию. При этом необходима синхронность между мотивацией и внутренними процессами, происходящими в банке [3].

Стимулирование и мотивация – это взаимосвязанные процессы. Взаимосвязь заключается в следующем: чем сильнее развита мотивация сотрудников, тем проще может быть система стимулирования и наоборот.

В ПАО Сбербанк России разработана система мотивации, а также разработана организационная культура, обеспечивающая жизненный ритм всего коллектива.

В ПАО «Сбербанк» разрабатываются и применяются следующие социальные выплаты и льготы, которые включены в коллективный договор и являются предметом обсуждения при заключении контрактов с персоналом.

Женщинам, имеющим детей до трех лет, предоставляется оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до полутора лет в размере 70% основного оклада; при рождении ребенка оказывается материальная помощь семье в размере месячного оклада.

В целях обеспечения к моменту выхода на пенсию по старости второй пенсии, сотрудникам банка, достигшим 60 лет (для мужчин) и 55 лет (для

женщин), банк осуществляет ежемесячные взносы в Негосударственный пенсионный фонд.

Для возмещения ритуальных расходов семье в случае смерти работника банка или бывшего работника банка, ушедшего на пенсию, выделяется материальная помощь в размере двух окладов; для похорон близких родственников работнику предоставляется трехдневный отпуск с сохранением среднего заработка.

Работникам, вступающим в брак, оказывается материальная помощь в размере месячного оклада и трехдневный отпуск с сохранением заработной платы.

Сотрудникам банка, имеющим трех и более детей или воспитывающим детей-инвалидов, ежегодно выплачивается по два месячных оклада.

Для того, чтобы закрепить этические нормы в банке, необходимо проводить регулярный мониторинг, тестирование и пр.

В целях повышения эффективности управления персоналом в ПАО Сбербанк России в период 2013-2016гг был внедрен проект, который дал возможность реформировать всю систему управления персоналом.

Деятельность любого коммерческого банка в сфере управления персоналом не может быть эффективной без хорошо построенной системы внутренних коммуникаций.

Корпоративная культура коммерческого банка выступает ключевым элементом, который объединяет работников предприятия в одну целую команду. Каждый сотрудник банка, стремящийся соблюдать этические нормы, укрепляет внутренние корпоративные связи, что позволяет более успешно выполнить поставленные задачи, а также положительно влияет на деловую репутацию банка.

Таким образом, в качестве главных инструментов, используемых коммерческим банком с целью повышения эффективности управления

персоналом можно выделить ротацию кадров и разработку корпоративной стратегии.

В настоящее время ротация кадров уже занимает высокие позиции в деятельности отдела работы с персоналом многих коммерческих банков, что говорит о том, что ее можно использовать для того, чтобы повысить эффективность управления персоналом в коммерческом банке.

Определяя мотивационный механизм управления персоналом в современных условиях, необходимо соблюдать синергию – соотношение между нематериальными и материальными стимулами.

Система мотивации и стимулирования персонала требует четкой регламентации деятельности, строгой дифференциации по уровням персонала, а также способности к трансформации.

### **Литература**

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М., 2015.
2. Крупинина Н.Н. Оценка деятельности – ключевой вопрос кадровой политики банка // Деньги и кредит. – 2015. – №8. – С. 23-25.
3. Петров А.В. Обучению – опережающий характер // Деньги и кредит. – 2015. – №9. – С. 17-23.
4. Сагитдинов М.Ш. Кадровая политика: время диктует новые подходы // Деньги и кредит. – 2014. – №2. – С. 19-25.