

Бондаренко Анастасия Андреевна

студентка

Григорьева Дарья Халедовна

магистрант

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»
г. Шахты, Ростовская область

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКЕ

***Аннотация:** в представленной статье авторами рассмотрены основные проблемы управления персоналом в банке. Охарактеризованы основные методы, используемые руководителем в управлении персоналом.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, менеджмент, банковский менеджмент, инновационный менеджмент.*

Управление современным банком можно отнести к одной из достаточно трудоемких и интеллектуальных сфер человеческой деятельности. Данное утверждение абсолютно верно для сегодняшних российских условий. Банковская деятельность осложнена чрезвычайными обстоятельствами, которые связаны с множеством кризисных, противоречивых и труднопрогнозируемых процессов, совершающихся в экономике, политике и социальной сфере. Однако российские банки имеют стремительное развитие, опережая возможности своих работников и руководителей, мешая им хорошо овладеть всем запасом знаний, приемов, методов, накопленных странами Запада. В связи с этим российские банкиры вынуждены учиться «на ходу» [1].

Актуальность данной статьи состоит в том, что управление персоналом считается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия, способного многократно повысить ее эффективность. Особого внимания заслуживает работа кадровых служб банковской сферы.

Заметим, что современный менеджмент невозможно представить в виде точно сформулированных правил или рецептов деятельности. Однако в нем можно увидеть понимание того, что мы живем в достаточно сложном и быстро изменяющемся мире. И стремление изъяснить наше понимание о сложных системах, например, о современных организациях, в частности банках, в рамках строгих методик и законов непременно приводят к ложному упрощению, искривлению истины, а, следовательно, к иллюзиям, неверным толкованиям и просчетам. По этой причине современный менеджмент – это концепция наиболее единых взглядов об организациях, новейшая «управленческая философия», нежели сборник готовых рецептов. К слову, недостаток конкретных предписаний деятельности зачастую может привести в смятение некоторых управляющих российских банков, которые ранее успели благополучно освоить передовые экономические инструменты, однако в управленческой сфере все без исключения ещё несут на себе груз неверных толкований собственных предшественников [2, с. 390].

Современный менеджмент основывается на совершенно противоположных «постулатах» (рисунок 1).

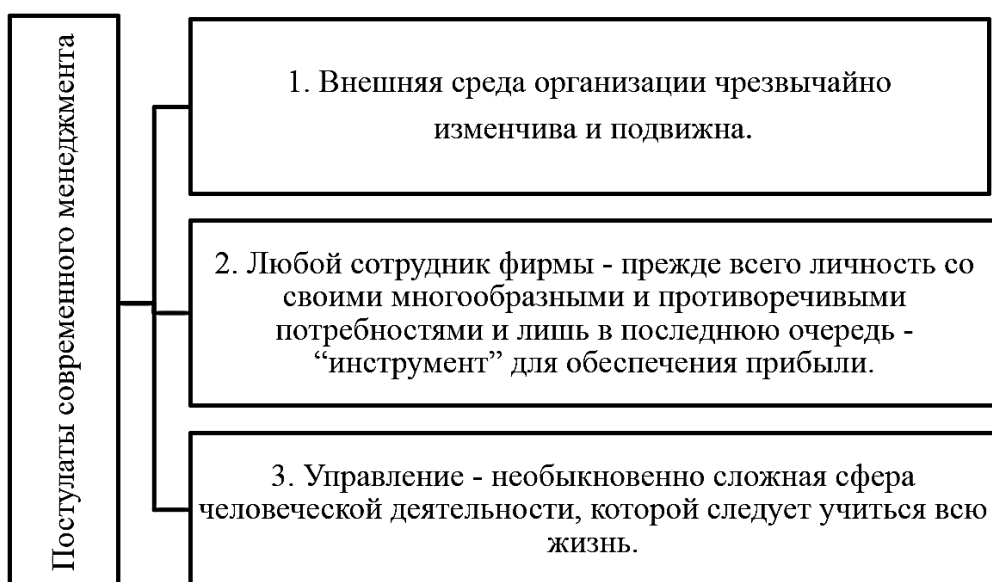


Рис. 1. Основные постулаты современного менеджмента

Характерные черты банковского персонала обусловлены, в первую очередь, особенностью банковского дела. Что требует наличия у банковских сотрудников

точных профессиональных знаний и навыков, требуемых для реализации разных типов банковской деятельности. К управляющему составу предъявляются дополнительные требования, сопряженные с необходимостью присутствия конкретных организаторских возможностей, способностей управления людьми, мастерства видеть возможности развития и принятия решения.

Банк функционирует в непростой конкурентоспособной и непрерывно изменяющейся среде, в ситуациях неопределенности и нестабильности, ввиду этого его деятельность носит рисковый характер. Это требует от банковских сотрудников особой, повышенной ответственности и осмысления того, то что любой отдельный сотрудник собственным трудом непосредственно оказывает большое влияние на общие итоги деятельности банка, на его репутацию и судьбу. Любой момент из банковской повседневности (предоставление наличных средств из кассы банка, выдача займа клиенту, поступление наличных средств на расчетный счет и т. д.) способен послужить причиной, как успешной деятельности банка, так и привести к банкротству. В связи с тем, накладывается определенный след на специфику работы банковских сотрудников, требует наличия у них определенных личных качеств, необходимых для работы в стрессовых ситуациях [3, с. 232].

Для того чтобы привести свою организацию к успеху необходимо разработать стратегию по управлению персоналом. В связи с тем, что банковская сфера считается довольно изменяющейся, многообъектной и практически непредсказуемой создавать долгосрочную стратегию бесполезно, так как условия изменяются быстрее, нежели мы успеваем реализовать запланированное. Таким образом, политика современного банка – это никак не подробно разработанная программа деятельности, а всеобщая концепция его целей и средств, при этом регулярно корректируемая в соответствии с преобразованиями внешней среды. Несомненно, разрабатывать стратегию банка и вносить в нее коррективы должны те, кто хорошо знает его внешнюю и внутреннюю среду.

Вплоть до последнего времени в управленческой сфере, в частности банковской, преобладала определенная точка зрения на роль управляющего. Полагалось, что функции управления необходимо строго отделять от исполнительской, непосредственно производственной деятельности и сводиться к планированию, формированию стратегии, организации, контролю и исполнению внешних взаимосвязей с другими организациями. Понимание возрастающей важности коллектива в исполнении управленческих функций привело к другим представлениям о значимости управляющего.

Руководитель обязан не столько управлять, сколько формировать благоприятные условия для того, чтобы любой участник коллектива непосредственно старался активно принимать участие в управлении делами компании. То есть, он обязан формировать концепцию духовных, психологических, материальных стимулов, побуждающих любого сотрудника думать и действовать в интересах компании в целом, в свою очередь, стремиться удовлетворить индивидуальный интерес любого сотрудника. Можно сказать, что руководитель служит коллективу, а коллектив служит делу.

Очевидно, что руководителю достаточно сложно управлять своими подчиненными с помощью команд и распоряжений. Это связано с усложнением и интеллектуализацией функций работников. Поэтому руководителю необходимо не просто управлять командой, а вести её за собой, быть для нее настоящим лидером [4, с. 187].

Подводя итог вышесказанному можно сказать, что развитие банковского дела способствовало появлению новой роли руководителя, который служит своим работникам, не переставая служить делу, также осуществляет функции управления, но только более активно и компетентно. И, кроме того, руководитель позволяет каждому члену коллектива принять участие в исполнении управленческих функций, что в свою очередь, способствует созданию ассоциативной атмосферы в коллективе.

Список литературы

1. Черкесова Э.Ю. Методы оценки персонала при формировании кадрового резерва / Э.Ю. Черкесова, Л.Ю. Семина, А.А. Доронова // Перспективы развития Восточного Донбасса: Материалы VI-й международной и 64-й Всероссийской науч.-практ. конф. (г. Шахты, апрель 2015 г.) / Южно-Рос. гос. политех. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2015. – С. 369–377.
2. Черкесова Э.Ю. Оценка выраженности степени качества персонала резерва / Э.Ю. Черкесова, Л.Ю. Семина, В.С. Морозова // Перспективы развития Восточного Донбасса: Материалы VI-й международной и 64-й Всероссийской науч.-практ. конф. (г. Шахты, апрель 2015 г.) / Южно-Рос. гос. политех. ун-т (НПИ) им. М.И. Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2015. – С. 389–403.
3. Зайцева Т.В. Работа с жалобами и «проблемными» клиентами, как отрасль банковского сервиса на примере Сбербанка / Т.В. Зайцева, А.Ф. Ульянова // Проблемы теории и практики современной науки: Материалы Международной (заочной) научно-практической конференции / Под общ. ред. А.И. Востоцова. – Нефтекамск: РИО ООО «Наука и образование», 2015. – 232 с.
4. Зайцева Т.В. Мотивация банковского персонала в условиях мирового финансового кризиса / Т.В. Зайцева, И.В. Логвинова // Модернизация экономических систем: опыт и перспективы: Материалы Междунар. Научно-практ. конф., 21–23 апреля 2011 г. / Редкол.: Н.С. Аскеров (отв. ред.), Р.О. Богуренко [и др.]: В 3-х т. Т. 1. – Махачкала: Изд-во Дагест. гос. ун-та, 2011. –С. 186–188.