

УДК 331.1

Маланина Юлия Николаевна
Кандидат педагогических наук, Доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
yuliamalanina@mail.ru
Жаркой Александра Олеговна
Магистрант
Иркутский государственный университет путей сообщения
Управление персоналом
alexandrajarkova2001@gmail.com

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ

HR POLICY IN BANKING SECTOR

Аннотация. В статье рассматривается ключевая роль кадровой политики в обеспечении эффективной работы банковских учреждений. Приводится определение кадровой политики ряда авторов, что позволяет создать многогранное понимание данного термина. Анализируются основные группы работников банковских учреждений, включая управленческий, клиентский и технический персонал, а также их специфические функции и задачи. Особое внимание уделяется уникальным характеристикам кадровой политики банковского сектора. Рассматриваются основные проблемы, с которыми в текущих условиях сталкиваются банки при найме персонала, включая нехватку квалифицированных специалистов и высокую текучесть кадров.

Ключевые слова: кадровая политика, банковский сектор, управление персоналом, квалификация, текучесть кадров, трудовые ресурсы.

Abstract. The article considers the key role of HR policy in ensuring the efficient operation of banking institutions. The definition of the HR policy of a number of authors is given, which makes it possible to create a multifaceted understanding of this term. The main groups of employees of banking institutions, including management, client and technical staff, as well as their specific functions and tasks, are analyzed. Special attention is paid to the unique characteristics of the personnel policy of the banking sector. The main problems that banks face in the current conditions when hiring staff, including a shortage of qualified specialists and high staff turnover, are considered.

Key words: HR policy, banking sector, HR management, qualification, staff turnover, human resources.

Введение

Политика в области человеческих ресурсов (кадровая политика) представляет собой набор официальных руководящих принципов, которые диктуют, как организация управляет своими сотрудниками. Эти принципы действуют как структура для различных аспектов трудовых отношений, от найма и компенсации до норм корпоративного поведения и увольнения.

Эффективное управление человеческими ресурсами имеет решающее значение для любой организации, работающей с людьми. Банковский сектор всегда был и будет «людским бизнесом». Природа банковской деятельности, в первую очередь, основанной на услугах, усиливает важность управления трудовыми ресурсами этого учреждения, поскольку управление людьми при одновременном управлении финансовыми и экономическими рисками представляет собой существенные проблемы. Только с помощью эффективной и квалифицированной рабочей силы банки могут эффективно избегать финансовых рисков, с которыми они регулярно сталкиваются. Отдел кадров играет важную роль в выявлении и подборе благонадежного и квалифицированного персонала, который способен внести свой вклад в успех банка [1].

Методология исследования

Рассматривая определение термина «кадровая политика» в научной литературе, можно выделить разные авторские взгляды, подходы. Так, с точки зрения С. А. Карташова в широком смысле – это система правил и норм, приводящих человеческие ресурсы в соответствие со стратегией фирмы. В узком смысле – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений во взаимоотношениях людей и организации [2]. А. Е. Сирченко отмечает, что кадровая политика – это основные правила и принципы, регламентирующие взаимоотношения персонала на предприятии, формирующие стратегическую линию поведения в работе с персоналом с учётом стратегии развития предприятия [3].

По определению Ю. Г. Одегова, кадровая политика – это сбалансированная кадровая работа, направленная на достижение целей и задач организации. Основная цель кадровой политики, по мнению ученого, – внести эффективный вклад в осуществление стратегии предприятия и привить персоналу социальную ответственность перед предприятием и обществом [4].

Результаты исследования

Классификация кадровой политики может проводиться по форме реагирования компании на обстановку в коллективе. В таком случае она может подразделяться на пассивную, реактивную, превентивную и активную.

Пассивная кадровая политика указывает на то, что в данной организации не осуществляется никакой намеренно предпринятой стратегии работы с персоналом. Любые изменения используются только в том случае, когда ситуация является угрожающей.

Говоря о реактивной кадровой политике стоит отметить, что в организациях, применяемых ее кадровый отдел старается тщательно отслеживать любые изменения в коллективе, выявлять проблемные направления и выстраивать стратегию по их устранению.

В случае превентивной политики вся стратегия выстраивается наперед. Кадровая служба использует в своей работе различные прогнозы, как на небольшой срок, так и долгосрочные. В расчет принимаются любые факторы, которые могут повлиять на процесс управления персоналом, будь то изменение законодательства или инновационные решения на банковском рынке.

Наконец активная политика является наиболее гибкой и способной подстраиваться под любые изменения. В данном случае также осуществляется контроль и мониторинг ситуации, на основании которого и корректируются стратегии управления персоналом.

В том случае если классифицировать кадровую политику на основании того, как относится организация к своему персоналу, то можно выделить открытую и закрытую кадровые

политики. В рамках открытой политики происходит найм людей со стороны, при этом человек может прийти даже на руководящую должность. Закрытая политика, наоборот, проявляется в продвижении действующих сотрудников организации по карьере вперед, новые сотрудники принимаются исключительно на обычные должности [5].

Одной из ключевых обязанностей отдела кадров в банковском секторе является консультирование по вопросам карьеры. Сотрудники, работающие в банках, особенно в офисе, становятся лицом учреждения. Поэтому отдел кадров сосредоточен на обеспечении набора квалифицированных специалистов на эти клиентоориентированные должности. Кроме того, отдел кадров должен обеспечить прохождение wybranymi кандидатами необходимого обучения для ознакомления с тонкостями основной банковской отрасли и управления взаимоотношениями с клиентами. Поскольку сектор сталкивается с нехваткой квалифицированной рабочей силы, управление персоналом должно эффективно решать как количественные, так и качественные задачи банковского сектора.

Обсуждение результатов

Основные задачи кадровой политики банка:

- обеспечивать финансовые, производственные и инвестиционные процессы кредитной организации необходимым числом рабочего персонала;
- организовывать и создавать комфортные условия труда сотрудникам банка;
- эффективно использовать человеческие ресурсы;
- поддерживать производительность труда на должном уровне;
- формировать кадровый резерв;
- повышать степень вовлечённости персонала в процесс основной экономической деятельности банка [6].

Предложение трудовых ресурсов в банковской сфере ограничено преимущественно двумя сегментами:

- рынком выпускников профильных образовательных учреждений, удовлетворяющим потребности работодателей в естественном обновлении их персонала;
- рынком временно свободных трудовых ресурсов в лице профессионально подготовленных и имеющих определенный опыт практической деятельности банковских служащих, включая не столько относительно малочисленных прямых безработных, сколько часть персонала сторонних банков, не удовлетворенную своим текущим положением и готовую сменить место работы.

Привлечение квалифицированных кандидатов становится все более сложным для финансовых учреждений [7]. Основные проблемы, с которыми в настоящее время сталкиваются банки:

- рынок труда остается высококонкурентным, что затрудняет привлечение банками квалифицированных кандидатов;
- банки часто сталкиваются с высокой текучестью кадров, что может привести к большим затратам и сбоям в работе;
- в связи с давлением на заработную плату со стороны других отраслей, таких как розничная торговля и фастфуд, финансовые учреждения вынуждены предлагать конкурентоспособную заработную плату начального уровня, чтобы привлекать и удерживать талантливых сотрудников;

– у современных сотрудников больше возможностей трудоустройства, чем когда-либо прежде, поэтому финансовым учреждениям крайне важно оставаться в курсе потребностей и желаний своих сотрудников [8].

Заключение

В заключение можно отметить, что, рассматривая кадровую политику банка, стоит акцентировать внимание на том, что она должна гармонично сочетать в себе не только интересы самого банка, но и различных его филиалов (региональных дивизионов), а также самих работников, что в совокупности будет способствовать прибыльности и эффективности работы учреждения [9]. При этом подобная политика должна включать в себя систему мотивации труда, сочетающую в себе материальные и нематериальные методы в идеальном балансе. В целом, кадровую политику можно считать эффективной только в том случае, если она ведет к достижению стратегических корпоративных целей банка.

Библиографический список

1. Скрыбина В. Я. Совершенствование системы управления кадровой политикой в банке // Теория и практика современной науки. – 2020. – №11 (65). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-upravleniya-kadrovoy-politikoy-v-banke> (дата обращения: 04.03.2025).
2. Карташов, С.А. Персонал: словарь понятий и определений. – Москва : Экзамен, 2000. – 511 с.
3. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. Е. Сирченко // Молодой учёный. – 2015. – №12 (92). – С. 496–499.
4. Одегов, Ю.Г. Управление человеческими ресурсами : учебник / Ю. Г. Одегов, В. В. Лукашевич, С. А. Карташов [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, В. В. Лукашевича. – Москва : КноРус, 2020. – 222 с.
5. Смолеха М.В., Астафьева Т.С., Черникова В.Е. О типах кадровой политики современных организаций // Социально-экономические и гуманитарные науки: сборник избранных статей по материалам конференции. – 2020. – С. 78 – 81.
6. Миляева Л.Г. Атрибутивный и комплексный подходы к диагностике типа кадровой политики // Вестник Университета Российской академии образования. – 2021. – № 2. – С. 117-126.
7. Мусабаев Е.Т. Инструменты стратегического планирования кадровой политики в банках на основе международного опыта и эффективных практик // Проблемы Науки. – 2024. – №9 (196). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-strategicheskogo-planirovaniya-kadrovoy-politiki-v-bankah-na-osnove-mezhdunarodnogo-opyta-i-effektivnyh-praktik> (дата обращения: 04.03.2025).
8. Melnikova, E.V, Melnikova, A.A., Anikina, Yu. A., Malanina, Yu. N. Communication aspects of cooperation in the forestry waste processing cluster. – IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. Krasnoyarsk Science and Technology City Hall. Krasnoyarsk, Russian Federation, 2021. P. 22064.
9. Ogloblin V.A., Malanina Yu.N., Vikhoreva M.V. Improving the management tools of engineering enterprises in modern conditions. – Journal of Physics: Conference Series. International Scientific Conference “Conference of Applied Physics, Information Technologies and En-

gineering – APITECH-2019”/ Krasnoyarsk Science and Technology City Hall of the Russian Union of Science and Engineering Associations; Polytechnical Institute of Siberian Federal University. 2019. C.33060.