

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ БАНКА

В.А. Овсейчик, 5 курс

*Научный руководитель – О.Е. Крупейченко, ст. преподаватель
Белорусский государственный университет*

Коммерческие банки являются особым видом организации, в качестве основной деятельности в них выступает реализация банковских услуг с целью получения прибыли. Данная конкурентная деятельность, основанная на формировании и удержании стабильной клиентской базы, лояльности клиентов к банку и его продукту/услуге является базовым фундаментом стабильности финансово-экономического положения любого банка, от которого зависят объемы продаж и эффективность деятельности банка в целом [1, с. 76]. Конкурентоспособность банков определяется множеством факторов, среди которых важнейшее место занимает кадровый потенциал.

Кадровый потенциал представляет собой сочетание личностных характеристик персонала их специальных знаний, квалификации и опыта, а также потенциальных возможностей, которые в процессе трудовой деятельности могут быть активированы и использованы организацией для достижения поставленных целей, реализации функций.

Сотрудник банка – это своеобразный посредник, который отвечает за продажу и сопровождение услуг и должен соответствовать требованиям клиента, олицетворяя имидж банка. Отличительные особенности банковской деятельности предъявляют к персоналу особые высокие требования.

Главная черта любого служащего – это ответственность. Специфика банковской деятельности требует соблюдения персоналом алгоритмов работы, точного следования регламенту, знания информационных потоков, протекающих в банке, соблюдения конфиденциальности. В результате чего появляется необходимость учитывать при отборе кандидатов на работу в банк умение и способности (в т.ч. чисто психологические) работать строго по установленным правилам, при этом, не теряя желания творить и вносить свои рационализаторские предложения. Возрастающая сложность финансовых отношений и технологий повышает требования к гибкости и готовности к обучению в течение всей трудовой жизни. Контроль со стороны государства и жесткая регламентация требуют от персонала банка знаний нормативно-правовых и инструктивных документов.

Работа в банке построена на взаимодействии с клиентами. Для успешного взаимодействия необходимо создавать комфортные условия обслуживания. Сегодня хороший банковский работник – это не только специалист со специальным высшим образованием. Это психолог, который способен найти контакт с клиентом, предложить именно тот банковский продукт, который подходит данному клиенту (необходимо хорошее знание бизнес-процессов клиента), оправдает его ожидания по части качества обслуживания.

Исходя из вышеизложенного, важно уделять достаточно внимания повышению конкурентоспособности персонала банка.

Основную роль в развитии конкурентоспособности персонала изначально играет обучение, потому что оно является источником повышения уровня профессиональной компетентности работника, если концепция развития банка предусматривает освоение новых банковских продуктов и технологий, углубление специализации, способом ускорения адаптации сотрудников к работе в организации и методом обеспечения более глубокого понимания ими стратегических целей и организационной культуры компании. Базовым методом здесь выступает повышение квалификации.

Важное значение имеет мотивация и лояльность сотрудников. Специалистам банка, как правило, предлагается достаточно широкий набор стимулов, которые обеспечивают их положительное отношение к труду и более высокую отдачу. Это может быть: хорошая оплата труда, здоровый психологический климат в коллективе, отличные отношения с руководством. Особое внимание нужно уделять мотивации персонала в достижении целей организации, вырабатывать внутреннюю мотивацию к добросовестной работе, основанную на переживании за общее дело, репутацию банка, получение им прибыли. Среди мероприятий можно выделить: работу в целевых группах по разработке перспективных специальных проектов, горизонтальные ротации в рамках банка и его филиалов [2, с. 32].

Таким образом, конкурентоспособность банка выражается в его способности предоставлять такие продукты, которые лучше, по сравнению с конкурентами, удовлетворяли бы потребности клиентов в части прибыльности и надежности, учитывая при этом интересы банка в получении прибыли. Персонал здесь играет большую роль, чем в производстве, поскольку банковская деятельность относится к сфере услуг, отличается сложностью операций, напряженностью и большой ответственностью труда работников, требует высокого уровня компетентности. Необходимо постоянно совершенствовать систему управления персоналом в банке, создавая условия для развития и эффективного использования кадрового потенциала, что в итоге будет способствовать процветанию самого банка.

Список использованных источников

1. Еремина Е.Д. Стратегические решения в рамках процесса управления конкурентоспособностью регионального коммерческого банка / Е.Д. Еремина // Центральный научный вестник. – 2018. – Т.3. – №11. – С. 74-77
2. Защитина Е.К. Факторы повышения конкурентоспособности предприятия: эффективное управление персоналом / Е.К. Защитина, М.Н. Корсаков // Международный научно-исследовательский журнал. – 2019. – №3 (22) Часть 3. – С. 31–32.