

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ СОСТАВОМ  
БАНКОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Илькина Алена Александровна, студент,  
Балашова Екатерина Алексеевна, старший преподаватель,  
Пензенский казачий институт технологий  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Московский государственный университет  
технологий и управления им. К.Г. Разумовского»  
Ilkina Alena Aleksandrovna, Student, alena.ilkina03@mail.ru,  
Balashova Ekaterina Alekseevna, Lecturer, balache@mail.ru,  
Penza Cossack Institute of Technology, Federal State Budgetary Educational  
Institution of Higher Education “K.G. Razumovsky Moscow State University of  
Technologies and Management”, Russia**

**Аннотация.** К особенностям кадрового планирования в рамках управления персоналом приводят отличия в составляющих кадрового потенциала (квалификации, профессиональной мотивации, профессионально важных качествах) работников определенной профессиональной специализации и особенности складывающейся в организации кадровой ситуации. В свою очередь данные особенности возникают из отличий в содержании профессиональной деятельности в разных сферах и положения организации на рынке. В данной статье рассмотрены особенности управления кадровым составом банковской организации.

**Ключевые слова:** банк, банковская система, кадровое планирование, кадровый состав, особенность управления.

Банковская система – это совокупность действующих в стране банков, кредитных учреждений и отдельных экономических организаций, выполняющих банковские операции. Банк – финансовое учреждение, которое аккумулирует свободные денежные средства (вклады), предоставляет их во временное пользование в виде кредитов (займов, ссуд), является посредником во взаимных платежах и расчетах между предприятиями, учреждениями или отдельными лицами; организация, созданная для привлечения денежных средств и размещения их от своего имени на условиях возвратности, платности и срочности [1, с. 82].

В условиях рынка банки являются ключевым звеном экономического регулирования.

В настоящее время банки увеличивают масштабы своего бизнеса за счет построения филиальной сети и сети дочерних банков и представительств, создания банковских конгломератов путем объединения средних банков. Расширяется состав банковских продуктов: эмиссия пластиковых карт и предоставление связанных с ними качественно новых услуг, потребительское кредитование, ипотека, автокредитование.

Растет число финансовых учреждений, обслуживающих частные инвестиции через доверительное управление активами, паевые инвестиционные фонды, предоставление клиентам прямого доступа на российский фондовый и валютный рынок, международный рынок FOREX и др. Все это приводит к увеличению штата работников и одновременно к резкому повышению требований к их уровню профессиональной компетентности, а значит, провоцирует высокую конкуренцию на рынке труда в области спроса соответствующего персонала и необходимости разработки соответствующей кадровой стратегии.

В настоящее время существуют некоторые особенности деятельности банковского работника и реализации кадровой работы в банках, приводящей к необходимости учитывать их в кадровом планировании при формировании кадрового состава. Во-первых, необходимо выделить насколько значима безопасность со стороны персонала, так как деятельность банковской организации связана с материальными ценностями. Также, можно отметить, что сотрудники банков и их клиенты тесно взаимодействуют друг с другом, поэтому существует прямая зависимость результатов от того, как сотрудники с ними общаются, на этом фоне важны личностные качества, устойчивость к монотонным и стрессовым нагрузкам, которые имеют место в данной деятельности.

Четкая регламентация рабочего процесса выдвигает определенные требования к умениям и способностям сотрудников работать строго в установленных рамках и при этом не терять творческий и рационализаторский подход к работе.

Многообразие видов работ, выполняемых одним сотрудником, предполагает сочетание интеллектуальной деятельности с производственной. В связи с широким применением в банках инноваций, современных информационных технологий необходим постоянный приток новых знаний, что ставит задачу создания учебных банковских центров, организации корпоративных семинаров и повышения квалификации.

Банк работает в сложной конкурентной и постоянно изменяющейся среде, в условиях неопределенности и нестабильности, поэтому его деятельность носит

рисковый характер. Это требует от банковского персонала особой, повышенной ответственности и понимания того, что каждый отдельный работник своим трудом напрямую влияет на общие результаты работы банка, на его имидж и судьбу [2].

Любую кредитную организацию можно привести не только к успеху, но и к банкротству, неправильно выдав деньги из кассы или же зачислив деньги на расчетный счет. Именно поэтому у работников банковской сферы требуются наличия соответствующих личностных качеств, нужных для работы в стрессовых ситуациях.

Особые требования к персоналу предъявляются и в связи с необходимостью сохранения банковской тайны и другой конфиденциальной информации, связанной как с обслуживанием клиентских счетов, так и с денежно-кредитной и финансовой политикой самого банка [3, с. 162].

Показателями для оценки кадровой ситуации являются доля вознаграждения в общих расходах. Показатель соотношения вознаграждения и общих расходов компании характеризует стоимость привлекаемого персонала и значимость управления вознаграждением для прибыльности компании, а также общую и невынужденную текучесть персонала. Показатель общей текучести отражает динамику персонала в банке и уровень затрат на его замену, включая как сокращение персонала, так и увольнение сотрудников по собственной инициативе (невынужденную текучесть). Показатель невынужденной текучести косвенно характеризует удовлетворенность сотрудников работой и способность банка удерживать персонал.

Таким образом, проблемы кадрового планирования связаны с необходимостью учитывать социальный характер объекта планирования, с двойственностью системы экономических целей в кадровой политике организаций, а также с необходимостью сочетать кадровое планирование со стратегическим планированием развития всей организации. Для успешного кадрового планирования и управления кадровым составом в банковской сфере необходимо учитывать специфику труда, требования к кадровому составу, а также современные реалии функционирования кредитных организаций.

#### **Список использованных источников**

1. Экономический словарь: [справочник /А. И. Архипов, Е. Г. Багудина, С. А. Балашов и др.] ; отв. ред. А. И. Архипов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2010. – 663 с.
2. Кадровая политика и мотивационная среда организации (на материалах системы управления персоналом банка) [Электронный ресурс] / Ассоциация «Открытая наука». – 2002-2016. – Электрон. Дан. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/>
3. Банковский менеджмент: учебное пособие / Е. Г. Шершнева, Е. С. Кондюкова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2017 – 112 с.