

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

---

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ СОСТАВОМ БАНКОВСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**АВАНЕСЯН КРИСТИНА АРТУРОВНА**

*магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»,  
Саратов, Россия*

*Email: avanesyana\_kr@mail.ru*

### 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.

## FEATURES OF MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE BANKING ORGANIZATION

**KRISTINA AVANESYAN**

*undergraduate of the Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian  
Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

*Email: avanesyana\_kr@mail.ru*

### ABSTRACT

The peculiarities of personnel planning within the personnel management system are distinguished by the differences in the components of the personnel potential (qualifications, professional motivation, professionally important qualities) of workers of a certain professional specialization and the peculiarities of the personnel situation that develops in the organization. In turn, these features arise from differences in the content of professional activity in different spheres and the position of the organization on the market. In this article, the features of managing the staff of a banking organization are considered.

**Keywords:** bank, banking system, personnel planning, staffing, management peculiarity.

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 [2, 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 ра-

ботников 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 [3].

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 [1, 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.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Банковский менеджмент: учебник для студентов вузов / И.О. Лаврушин. – 3-е изд-е, перераб. и доп. – М., 2010. – 560 с.
2. 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.
3. 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/>

## REFERENCES

1. Bank management: a textbook for university students / I.O. Lavrushin. - 3rd ed., Pererab. and additional. - M., 2010. - 560 p.
2. The economic dictionary: [directory / A. I. Arkhipov, EG Bagudina, SA Balashov, and others); отв. Ed. AI Arkhipov. - Ed. 2 nd, revised. and additional. - Moscow: Prospect, 2010. - 663 p.
3. Personnel policy and motivational environment of the organization (on materials of the personnel management system of the bank) [Electronic resource] / Association "Open Science". - 2002-2016. - Electron. Dan. - Access mode: <http://cyberleninka.ru/>