

Индекс УДК 331.108.244

Живак А.В.

Магистр

Студент 3 курса

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Российский Государственный Социальный Университет»**

Под руководством

Мельничук А.В.

кандидат наук, Доцент

Заведующий кафедрой управления персоналом и кадровой политики

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования**

«Российский Государственный Социальный Университет»

ФГБОУ ВПО «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**СУЩНОСТЬ И АКТУАЛЬНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ПОДБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В
КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ ПО МАТЕРИАЛАМ ПАО
«МОСКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ БАНК»**

Аннотация

В статье охарактеризована сущность и представлена актуальность формирования эффективной системы подбора и найма персонала в коммерческом банке по материалам ПАО «Московский индустриальный банк». Ориентация на управление персоналом необходима для любого хозяйствующего субъекта, не исключением являются банковские учреждения. Для банковских учреждений немаловажно, как и для любого другого предприятия, обеспечить возможность наращивания финансовых результатов деятельности, что возможно за счет повышения производительности труда.

Актуальность выбранной темы научной статьи обусловлена следующими обстоятельствами: в настоящее время в нашей стране основным вопросом благополучного развития организации становится поиск

современных способов управления персоналом для успешного прохождения предстоящих этапов жизненного цикла. Система найма и подбора персонала является одним из важнейших кадровых процессов в организации, так как от качества нанятых специалистов зависит конкурентоспособность организации, а также эффективность ее деятельности.

Цель статьи – охарактеризовать сущность и привести актуальность формирования эффективной системы подбора и найма персонала в коммерческом банке по материалам ПАО «Московский индустриальный банк».

Ключевые слова

Коммерческий банк, персонал, подбор и найм персонала, система управления персоналом, управление персоналом.

ENTITY AND RELEVANCE OF FORMATION OF EFFECTIVE SYSTEM OF SELECTION AND HIRING OF THE STAFF IN COMMERCIAL BANK ON MATERIALS OF PJSC MOSCOW INDUSTRIAL BANK

Summary

In article the entity is described and the relevance of formation of effective system of selection and hiring of a staff in commercial bank on materials of PJSC Moscow Industrial Bank is provided. Orientation to human resource management is necessary for any economic entity, not an exception are banking institutions. For banking institutions it is important, as well as for any other enterprise, to provide a possibility of accumulation of financial results of activities that it is possible due to increase in labor productivity.

The relevance of the selected subject of the scientific article is caused by the following circumstances: now in our country search of the modern methods of human resource management for successful passing of the forthcoming stages of life cycle becomes the main question of safe development of the organization. The system of hiring and staff recruitment is one of the major personnel processes in

the organization as the competitiveness of the organization and also efficiency of its activities depends on quality of the employed experts.

Article purpose – to describe an entity and to give relevance of formation of effective system of selection and hiring of a staff in commercial bank on materials of PJSC Moscow Industrial Bank.

Keywords

Commercial bank, staff, selection and hiring of a staff, personnel management system, human resource management.

Под управлением персоналом в организации банковской сферы целесообразно считать действие по организации работы сотрудников, побуждения их к выполнению своих функциональных обязанностей, а под системой управления персоналом – совокупность методик и инструментов по реализации этих действий для достижения кадрового баланса и устойчивой предпринимательской деятельности в банковской сфере. Система управления персоналом реализуется за счет использования кадровых технологий, которые, как выяснено, представляют собой средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей организации и эффективность ее функционирования.

Основными кадровыми технологиями являются поиск, отбор, найм персонала, оценка, обучение, мотивация и другие [5, с.22].

Найм персонала включает в себя всю совокупность последовательных мероприятий по поиску, подбору и отбору персонала [3, с.112].

Подбор персонала – это система целенаправленных действий по привлечению на работу кандидатов, обладающих качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией [1, с.213].

Процесс подбора и найма персонала зависит от факторов внешней и внутренней среды, они определяют: интенсивность, скорость, направления

подбора. К факторам внешней среды относят такие показатели, как [2, с.155]:

- законодательные ограничения (например, установление запрета на использование труда лиц, не достигших определенного возраста);
- тенденции развития рынка труда;
- географические особенности рынка труда.

Существует два вида источников подбора персонала: внутренние – это сотрудники самого предприятия и внешние – из внешней среды. Так как ресурсы любого предприятия ограничены, внешние источники используются в большинстве случаев.

Внутренние источники подбора персонала считаются предпочтительными в процессе поиска специалистов на свободные вакансии. Выбор из своих же сотрудников способствует улучшению психологического климата в коллективе, укрепляет веру сотрудников в свою компанию. Внутренний рекрутинг представляет собой важную часть кадровой политики предприятия, ориентированную на развитие сотрудников и получение от них максимальной отдачи.

Методами подбора из внутренних источников являются, прежде всего, конкурс внутри предприятия (нужного специалиста в подразделениях своей компании, рассылая по отделам информацию об открывшейся вакансии), ротация (комплектование управленческих кадров в данном случае происходит за счет перемещения (ротации) руководителей) [4, с.86].

При внешнем подборе кандидаты на свободные рабочие места привлекаются со стороны, и это самый распространенный вариант поиска сотрудников [4, с.88].

Ниже рассмотрены особенности подбора и найма в коммерческом банке ПАО «Московский индустриальный банк».

ПАО «Московский индустриальный банк» – один из крупнейших универсальных финансовых институтов России, предоставляющий широкий

спектр банковских услуг. Приоритетным направлением бизнеса банка является ориентация на поддержку реального сектора отечественной экономики [6].

Подбор и найм персонала в ПАО «Московский индустриальный банк» предусматривают проведение собеседований, тестов, анкетирования для выяснения интеллектуального уровня, профессионализма, коммуникативности и других необходимых качеств для выполнения должностных обязанностей.

При подборе применяются различные требования к кандидатам по служебным заявкам. Для наиболее точной оценки кандидатов в ПАО «Московский индустриальный банк» используются различные виды тестов: профессиональные и психологические.

Тестирование помогает определить ценности и мотивацию кандидата, проверить его профессиональные навыки, выявить личностные особенности.

Кадровая технология «подбор и найм» активно использовалась на стадии жизненного цикла «зарождение», в условиях функционирования стадии «рост» / «рост через директивное руководство» ее роль несколько снизилась.

Оценка кадровых технологий ПАО «Московский индустриальный банк» позволила сформулировать вывод, что в банке не отлажена обратная связь, кроме того подбор кандидатов ведется разными сотрудниками.

В ПАО «Московский индустриальный банк» отсутствует кадровое планирование и не отлажены информационные потоки. В связи с этим возникает следующая проблема: ответственные сотрудники не получают вовремя информацию о новых возникающих вакансиях; не отслеживается эффективность использования печатных СМИ при поиске кандидатов. В итоге это приводит к низкой эффективности размещения объявлений о вакансиях, неэффективному использованию денежных средств и увеличению сроков поиска необходимых кандидатов.

Подведя итог, можно отметить, что в ПАО «Московский индустриальный банк» не сформировано четко структурированной системы найма, оценки, подбора и приема персонала. Также необходимо проводить тестирование исходя из универсальности оценки. Необходимо создать в банке единую автоматизированную систему оценки, как для нового персонала, так и для уже работающих сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гришин Р.И. Менеджмент. Книга 1 / Р.И. Гришин. – М.: Аист, 2015.–356 с.

2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Технология управления персоналом / П.В. Журавлев, С.А. Карташев, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов.– М.: Мысль, 2014.– 209 с.

3. Игонин Д.С. Управление персоналом / Д.С. Игонин.– М.: Проспект, 2015.– 399 с.

4. Ларри Стаут. Управление персоналом. Настольная книга менеджера / Ларри Стаут. – М.: Издательство Добрая книга, 2014. – 199 с.

5. Gvozdilina A.Y. Methodological aspects of economic systems through modern service personnel management organization / A.Y. Gvozdilina // Теория и практика экономических наук: Сборник статей Международной научно-практической конференции. Научный Центр «Аэтерна». 2014. С. 20-22.

6. Официальный сайт ПАО «Московский индустриальный банк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minbank.ru/>