

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»**

**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОММЕРЧЕСКОМ
БАНКЕ ПАО «МОСКОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ БАНК» И
ОЦЕНКА ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

Аннотация

В статье представлен анализ системы управления персоналом в коммерческом банке ПАО «Московский индустриальный банк» и оценка ее эффективности. Одним из важнейших структурных элементов менеджмента организаций банковской сферы на любом из циклов функционирования является управление персоналом как система эффективного управления сотрудниками и их деятельностью; посредством верно выбранного вектора использования кадровых технологий есть возможность обеспечить переход на следующий этап жизненного цикла посредством возможности совершенствования деятельности.

Проблемными аспектами организации деятельности кредитных учреждений являются сдерживающие сложившимися кризисными условиями экономики факторы наращивания собственных средств, проблемы обеспечения стабильности (ввиду влияния кризиса увеличилась динамика отзыва лицензий коммерческих банков), проблемы уравнивания рисков и целей прибыльности. Для целей обеспечения стабильности функционирования банковского сектора страны важно обеспечить эффективную систему управления персоналом в банковских учреждениях.

Цель статьи – провести анализ системы управления персоналом в коммерческом банке ПАО «Московский индустриальный банк» и оценка ее эффективности.

Ключевые слова

Персонал, система управления персоналом, трудовая деятельность, управление персоналом, человеческие ресурсы, эффективность.

PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN COMMERCIAL BANK MOSCOW INDUSTRIAL BANK AND ASSESSMENT OF ITS EFFICIENCY

Summary

The analysis of a personnel management system in commercial bank Moscow Industrial Bank and assessment of its efficiency is presented in article. One of the most important structural elements of management of the organizations of the bank sphere on any of cycles of functioning is human resource management as the system of effective management of employees and their activity; by means of truly chosen vector of use of personnel technologies there is an opportunity to provide transition to the following stage of life cycle by means of a possibility of improvement of activity.

Problem aspects of the organization of activity of credit institutions are the factors of building of own means constraining the developed crisis conditions of

economy, problems of ensuring stability (in view of influence of crisis dynamics of revocation of licenses of commercial banks has increased), problems of equilibration of risks and the purposes of profitability. For ensuring stability of functioning of the banking sector of the country it is important to provide an effective control system of personnel in banking institutions.

Article purpose – to carry out the analysis of a personnel management system in commercial bank Moscow Industrial Bank and assessment of its efficiency.

Keywords

Personnel, personnel management system, work, human resource management, human resources, efficiency.

В современном мире успех любой организации, в том числе, в банковской сфере, определяют человеческие ресурсы [3, с.13].

Разные авторы трактуют понятие «управление персоналом» и «система управления персоналом» по-разному. Так, Р.И. Гришин рассматривает управление персоналом как «науку и искусство эффективного управления людьми в условиях их профессиональной деятельности, систему управления персоналом как систематизированное и сознательное объединение людей, действующих для достижения определенных целей» [1, с.85].

Ю.Г. Одегов считает, что управление персоналом – это совокупность влияний на организационное поведение людей». Система управления персоналом, по мнению Ю.Г. Одегова, – это «совокупность организационных мероприятий, направленных на оптимальное формирование и использование труда персонала» [2, с.35].

Приведено авторское определение понятия управления персоналом и системы управления персоналом:

Под управлением персоналом 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 качестве примера представлен анализ системы управления персоналом в коммерческом банке ПАО «Московский индустриальный банк» (один из крупнейших универсальных финансовых институтов России, предоставляющий широкий спектр банковских услуг) [6].

Обеспеченность трудовыми ресурсами ПАО «Московский индустриальный банк» характеризуется данными, приведенными в аналитической таблице 1.

Таблица 1 – Обеспеченность трудовыми ресурсами ПАО «Московский индустриальный банк» [Составлено автором]

Категории	2014	2015	Изменение 2015 к 2014, +/-	2016	Изменение 2016 к 2015, +/-
	г.	г.		г.	
1	2	3	4	5	6
Персонал, всего:	6325	6412	87	6588	176
Руководители	300	287	-13	392	105
Специалисты (в том числе, прочий персонал)	6025	6125	100	6196	71

В 2016 году по сравнению с 2015 годом отмечен положительный прирост сотрудников Банка (прирост на 176 чел.), при этом, в 2016 году в отделение был принят 71 специалист и 105 руководителей. Расширение штата обусловлено открытием новых точек обслуживания клиентов.

Проанализируем систему управления персоналом ПАО «Московский индустриальный банк» на современном этапе функционирования (таблица 1).

Таблица 2 – Оценка системы управления персоналом ПАО «Московский индустриальный банк» [Составлено автором]

Подсистема управления персоналом	Содержание функции
Анализ и планирование персонала	Анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, планирования и прогнозирования потребности в персонале
Подбор и найм персонала	Проведение собеседований, тестов, анкетирования, оформления приема персонала.
Аттестация персонала	Оценивание кандидатов на вакантную должность, аттестация и ротация персонала.
Развитие персонала	Техническое и экономическое обучение, переподготовка и повышение квалификации, работа с кадровым резервом, планирование и контроль деловой карьеры, профессионально-психологическая адаптация новых сотрудников.
Мотивация персонала	Нормирование и тарификация трудового процесса, разработка системы оплаты труда, использование средств морального поощрения, управление трудовой мотивацией.
Учет сотрудников	Учет приема, перемещения, вознаграждений сотрудников.
Организация трудовых отношений на предприятии	Анализ и регулирование групповых трудовых взаимоотношений, отношений руководства, управления конфликтами и стрессами, социально-психологическая диагностика.
Создание условий труда	Соблюдения требований психофизиологии, эргономики труда и технической этики
Социальное развитие	Развитие корпоративной культуры, обеспечения благоприятного социально-психологического климата.
Кадровая безопасность	Решение правовых вопросов трудовых соглашений, согласование кадровых документов, обеспечение юридической информацией персонала.

Для того, чтобы определить оптимальный вектор развития для успешного прохождения предстоящих этапов жизненного цикла, целесообразно произвести оценку кадровых технологий управления персоналом (таблица 3) [5].

Таблица 3 – Оценка кадровых технологий управления персоналом в организации [Составлено автором]

Показатель (кадровые технологии)	Оценка
1	2
Планирование ресурсов	Отсутствует кадровое планирование и не отлажены информационные потоки (возникает следующая проблема: ответственные сотрудники не получают вовремя информацию о новых возникающих вакансиях).
Найм персонала	
Подбор персонала	В ПАО «Московский индустриальный банк» не отлажена обратная связь, кроме того подбор кандидатов ведется разными сотрудниками.
Профориентация и адаптация	Недостаточно развитая система профориентации и адаптации (отсутствует автоматизированная система тестирования кадров для целей оценки профессиональных качеств сотрудников и возможности ротации).
Обучение сотрудников	В банке практически отсутствует система обучения (сотрудники при необходимости повышают свой квалификационный уровень за счет собственных средств)
Мотивация и стимулирование	Важен переход на делегирование.

В соответствии с данными таблицы 3 важно отметить, что система кадровых технологий в ПАО «Московский индустриальный банк» требует корректировки.

Первая проблема деятельности ПАО «Московский индустриальный банк», как выяснено, заключается в том, что сформированная функциональная структура, основанная на жесткой позиции, начала проявлять минусы; на нижних уровнях не хватает свободы для быстрой реакции на изменения рынка, что тормозит развитие деятельности коммерческого банка (важно обеспечить переход на стадию «рост через делегирование»).

В системе управления персоналом недостаточное внимание уделено:

- системе обучения;
- системе кадрового планирования (средств не предусмотрено);
- системе найма, подбора и тестирования.

В заключении важно отметить, что указанные проблемы должны быть решены для того, чтобы не допустить снижения результативности деятельности банка в перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гришин Р.И. Менеджмент. Книга 1 / Р.И. Гришин.–М.: Аист, 2015.– 356 с.
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.В. Управление персоналом. Учебное пособие для ВУЗов/ Ю.Г. Одегов, Г.В. Руденко – М.: Издательство: Юрайт, 2014. –299 с.
3. Слиньков В. Персонал и его менеджмент. Практические рекомендации. Учебное пособие. / В. Слиньков.– М.: Издательство: КНТ 2015. – 45 с.
4. Chulanova O.L. Modeling systems management personnel on the basis of competence approach / O.L. Chulanova // European Science and Technology Materials of the VIII international research and practice conference. . 2014. С. 69-73.
5. Модель жизненного цикла организации Ларри Грейнера [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bizyou.ru/management/jizneniy_cikl_organizacii_predpriyatiya_atapi_i_stadii.html
6. Официальный сайт ПАО «Московский индустриальный банк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minbank.ru/>