

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА БАНКОВСКИХ СОТРУДНИКОВ

В.В. Азизов, магистрант

А.А. Беневская, студент

**Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
(Россия, г. Ростов-на-Дону)**

***Аннотация.** По моему мнению, данная тематика является достаточно актуальной в современном обществе. Определяется специфика деятельности банковских служащих. В данной статье авторами рассмотрены современные подходы к оценке служащих банков, обоснованно их возможное применение в системе управления персоналом кредитных учреждений. Авторами представлена характеристика типичных ошибок, которые допускаются в процессе деловой оценки банковских служащих.*

***Ключевые слова:** банк, оценка персонала, эффективность деятельности, рынок труда, банковский сектор.*

Оценка персонала – это процесс определения эффективности деятельности сотрудников в реализации задач организации с целью последовательного накопления информации, необходимой для принятия дальнейших управленческих решений.

Три важные момента:

– Оцениваем эффективность деятельности сотрудника, а не самого сотрудника.

– Деятельность сотрудника важна не сама по себе, а в целях реализации задач организации.

– В результате оценки происходит накопление информации, которая нужна для управления людьми.

Оценка персонала проводится на различных этапах трудовой деятельности сотрудника в организации. В момент попадания кандидата в компанию, он проходит вступительный тест на оценку его компетенций: в некоторых организациях ограничиваются интервью, а некоторые проходят полноценное тестирование. Результаты могут показать службе персонала степень социально-психологической подготовленности кандидата к рассматриваемой должности. Далее в процессе работы, многие работники проходят различного рода аттестационные тесты. Они также могут показывать психологическую готовность человека к занимаемой должности либо они направлены на оценку компетентности в

сфере его работы. Некоторые методики направлены на оценку социальной среды взаимоотношений человека. Ряд методик способен выявить перечень мотиваторов того или иного сотрудника. Это позволяет более эффективно составить план мотивации коллектива.

По мнению западных менеджеров, на фирме необходимо периодически (один-два раза в год) проводить профессиональную и личностную оценку персонала. Это позволит увидеть сильные и слабые стороны сотрудников, сформировать планы обучения, создать гибкую систему мотивации персонала, обеспечивающую индивидуальный подход, сформировать команду и кадровый резерв [2].

Банк – это кредитно-финансовая организация, которая занимается операциями с денежными средствами, ценными бумагами и драгоценными металлами, а также оказывает различные финансовые услуги своим клиентам (физическим, юридическим лицам, также правительствам государств). Происхождение слова связано с итальянским понятием «banco», что в переводе означает – «лавка, стол» — место, на котором ранее обменивались монеты.

На современном этапе развития общества банковская сфера достаточно развита, но в то же время относительно молодая в нашей стране. Потому еще мало изучена со стороны более эффективного

подхода в подборе и оценке персонала. Штат банковских сотрудников велик и разнообразен по выполняющему функционалу. При этом система управления персоналом финансовой организации выполняет следующие задачи:

- Оперативное и полное удовлетворение потребностей банка в трудовых ресурсах необходимых специализации и уровню квалификации;

- Формирование и поддержка условий для наиболее эффективного исполнения персоналом возложенных на него функций;

- Обеспечение необходимого уровня взаимной поддержки между управлением персоналом и другими направлениями банковского менеджмента.

Рынок труда в банковском секторе экономики, как и любой другой отраслевой рынок, имеет индивидуальные особенности, определяющие дополнительные требования к организации кадрового направления деятельности кредитных организаций [3]. К важнейшим из них можно отнести:

- Высокая степень персоналомкости банковской деятельности и связанный с этим уровень затрат кредитных организаций по кадровому направлению;

- Высокий уровень профессиональной специализации основной части

сотрудников банка в сочетании с повышенными требованиями к их квалификации (до 65% рабочих мест предполагают наличие высшего специального образования);

- Особые требования к лояльности персонала банка на всех уровнях управления, связанных с высокой степенью уязвимости кредитной организации от угроз ее безопасности (прежде всего, информационной) со стороны собственных служащих;

- Высокострессовый характер трудовой деятельности по абсолютному большинству рабочих мест в банке, требующей постоянной психологической поддержки всех категорий персонала [1].

Можно сказать, что особенности и структура банковского персонала обусловлены прежде всего спецификой банковского дела, что требует наличия у банковских работников определенных профессиональных знаний и навыков, необходимых для осуществления различных видов банковской деятельности. В соответствии с выполняемыми функциями и операциями персонал может включать: кассиров, дилеров, операционистов, экономистов, бухгалтеров и т.д. В зависимости от сферы деятельности все специалисты сгруппированы в соответствующие отделы, управления, департаменты.

Библиографический список

1. Алавердов А.Р. Персональный менеджмент в финансово-кредитных организациях: учебно-практическое пособие. – М.: Изд. Центр ЕАОИ, 2007. – 142 с.
2. Анцупов А. Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалевю – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 391 с.
3. Маслов К. Ю. Управление человеческими ресурсами // Молодой ученый. – 2015. – №22. – С. 443-446. – URL <https://moluch.ru/archive/102/23278/>

PECULIARITIES OF ESTIMATION OF PERSONNEL OF BANK EMPLOYEES

V.V. Azizov, *graduate student*

A.A. Benevskaya, *student*

Rostov state university of economics (RINH)
(Russia, Rostov-on-don)

***Abstract.** In my opinion, this subject is quite relevant in modern society. The specificity of the Bank employees ' activity is determined. In this article, the authors consider modern approaches to the assessment of Bank employees, their possible use in the management of credit institutions. The authors present the characteristic of typical mistakes that are made in the process of business evaluation of Bank employees.*

***Keywords:** bank, personnel assessment, performance, labor market, banking sector.*