

Аноп А.С.

студент магистратуры

1 курс, факультет «Экономический»

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

Лымарева О.А., кандидат экономических наук, доцент

доцент кафедры «Экономика предприятия, регионального и кадрового

менеджмента»

Кубанский государственный университет

Россия, г. Краснодар

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПОДБОРЕ И ОТБОРЕ ПЕРСОНАЛА БАНКА

***Аннотация:** В данной статье оценивается роль руководителя в подборе и отборе персонала банка. Рассматриваются качества руководителя, имеющие значение для подбора и отбора высокоэффективных кадров.*

***Ключевые слова:** руководитель, подбор персонала, отбор персонала, банк, собеседование, анкетирование, тесты, нетрадиционные методы, проблемы.*

***Annotation:** This article assesses the role of the manager in the selection and selection of bank personnel. The qualities of a manager that are important for the selection and selection of highly efficient personnel are considered.*

***Keywords:** manager, staff recruitment, staff selection, bank, interview, questioning, tests, non-traditional methods, problems.*

При подборе и отборе персонала банка ключевая роль отводится руководителю, именно он принимает конечное решение о приеме сотрудника

на работу. Конечно, в крупных банках важная роль отводится также менеджеру по персоналу, так как руководитель в большинстве случаев основывается при подборе и отборе персонала на его предложениях. Тем не менее стоит учитывать, что несмотря на советы менеджера по персоналу руководитель может как принять, так и не принять данные предложения.

Для осуществления подбора и отбора персонала, определим, на чем должно основываться решение руководителя при проведении данной процедуры.

Любой руководитель желает, что в его отделе или организации трудились кадры, способные эффективно выполнять поставленные задачи. Здесь, конечно, речь идет о кадрах, которые способны адаптироваться под условия компании, а также приобретать новые знания. При этом более ценными кадрами будут те сотрудники, которые уже имеют профессиональный опыт работы в этой сфере, таким образом, компании придется тратить меньше средств на его обучение и адаптацию. Залог успешного развития банка – наличие профессиональных кадров, способных эффективно выполнять свои обязанности. Таким образом, подбор и отбор таких кадров является важной процедурой в обеспечении успешного развития банка [4, с. 131].

Цель набора персонала состоит в создании резерва кандидатов на все рабочие места с учетом будущих организационных и кадровых изменений, увольнений, перемещений, уходов на пенсию, окончаний сроков контрактов, изменений направлений и характера производственной деятельности.

Основные проблемы подбора персонала заключаются не только в объективных обстоятельствах в виде нехватки специалистов на рынке, сложности профессии т. д. Они также проявляются и в субъективных причинах в виде недостаточного профессионализма руководителя по этому вопросу. В различных банках и организациях может существенно отличаться подход к организации подбора и отбора персонала. Руководители в некоторых

организациях оценивают только человеческие характеристики человека, таким образом, отдавая предпочтения не уровню навыков и профессионализма, а общительности и привлекательности работника. Если руководитель основывается исключительно на личных качествах человека, забывая о его профессиональных навыках, то это в свою очередь говорит о непрофессионализме самого руководителя [1, с. 128].

В этой ситуации стоит разобрать именно деятельность руководителя по подбору персонала. В первую очередь руководитель должен обращать внимание на профессионализм и опыт работы сотрудника, а только потом на его личные качества. Личные качества важны для создания микроклимата компании, но с помощью них будет невозможно выполнять профессиональные обязанности должным образом. Таким образом, в этом плане руководитель должен оценивать кандидатов на работу не по их отношению, а по профессиональным навыкам. Это в свою очередь требует подхода к делу не с человеческой стороны, а профессиональной [3, с. 154].

Кроме того, руководитель должен понимать, что если он принимает на работу сотрудника, нужно обращать внимание не только на собеседование и то, о чем говорит кандидат. На сегодняшнее время многие банки практикуют прием на работу через собеседование, таким образом, сотрудник может уже иметь опыт участия в этих собеседованиях, а также мог изучить вопрос с теоретической точки зрения в специальной литературе или интернете. Таким образом, важно задавать вопросы, касающиеся профессиональной стороны данного работника, чтобы иметь понимание о профессиональном уровне работника.

Современное состояние развития науки управления персоналом в России несколько отстает от западного уровня. Тем не менее в ходе глобализации экономических процессов мы можем заметить существенное развитие отечественных компаний по данному вопросу и повсеместный обмен опытом с иностранными компаниями.

При изучении иностранных банков была замечена продуманность и осознанность управленческих решений по подбору и отбору персонала. Так руководитель банка должен понимать, какие качества и характеристики сотрудника важны для этой должности. В соответствии с данными требованиями и характеристиками осуществляется подбор сотрудника.

Важным условием отбора персонала, как правило, является проведение собеседования. От профессионализма данной процедуры зависит прием высокоэффективного сотрудника. Важно не только вести общения между работником и руководителем, но и производить взаимодействие для выяснения качеств работника. Так при помощи скрытых вопросов можно выявить отношение работника к деятельности компании, определить профессиональный уровень работника, его грамотность, коммуникабельность и т. д.

Также следует учитывать, что подбор и отбор работников осуществляется не только при помощи собеседования. Недолгий разговор с одним из кандидатов не дает полного представления о его профессиональной деятельности, личностных качествах, пригоден ли он для должности на данной работе и т. д. В последнее время менеджеры используют помимо традиционного тестирования, анкетирования и собеседования иные (нетрадиционные) методы подбора персонала, так как многие кандидаты уже имеют опыт в тестах и собеседованиях, и проходят их успешно даже без наличия соответствующих профессиональных навыков.

Нестандартные методы отбора затрагивают больше не профессиональный, а психологический аспект. Примером такого метода может послужить, например, проведение стрессового интервью-собеседования для проверки кандидата на устойчивость к стрессам. Для проведения такого теста сначала необходимо изучить поведение кандидата в обычной ситуации, а затем задать ряд шоковых вопросов или провести

собеседование в необычных для него условиях, после чего проанализировать полученные результаты [5, с. 76].

Другим таким методом может быть графология – претендент пишет текст, после чего происходит разбор его на предмет наличия ошибок, анализ почерка. Как ни странно, но на основании полученных результатов может быть сформулировано решение о принятии или отказе в приеме на работу кандидата. Такой метод слабо развит в России, но получил широкую популярность во Франции.

Отбор персонала является завершающим этапом процесса подбора работников, обеспечивающим организацию персоналом, соответствующим ее требованиям. На этом этапе из нескольких возможных кандидатов выбирается именно тот, который удовлетворяет всем требованиям, установленным компанией [2, с. 95].

Возвращаясь к вопросу создания благоприятного социально-психологического климата в организации, отметим, для того чтобы компания была привлекательна не только для новых сотрудников, но и для тех, кто в ней уже работает, необходимо разрабатывать и реализовывать программы по развитию собственного персонала и внедрять системы мотивации труда. Следует понимать, что персонал компании – это не просто ресурс, который выполняет ежедневные функции и задачи организации, а основа компании, его ценность. Исходя из этого большое внимание должно уделяться не только производственным или финансовым процессам, но и изучению, обучению, мотивированию персонала, определению, что необходимо сотрудникам для обеспечения действительно эффективного производственного процесса.

Важно понимать, что руководитель должен не только иметь требования к сотруднику, но и удовлетворять его потребности. Таким образом, работа каждого сотрудника будет являться взаимовыгодным сотрудничеством, при котором работник будет иметь мотивацию оставаться в компании и продолжать добросовестно выполнять свои обязанности.

В заключение стоит уточнить, что эффективность деятельности любого банка зависит от его организованности, отлаженной системы управления персоналом, а также деятельности руководителя по управления данным персоналом.

Использованные источники:

1 Вукович Галина Григорьевна, Никитина Анастасия Викторовна
Кадровая политика как инструмент управления персоналом // Общество:
политика, экономика, право. 2018. №1.

2 Волкова М.В., Ладыгина Е.С. Наем и отбор сотрудников в
организацию: особенности работы отдела по персоналу // Общество:
политика, экономика, право. 2016. №3.

3 Кураян К.А. Подбор и отбор кадров как важный элемент
эффективности управления персоналом // Электронный вестник Ростовского
социально-экономического института. 2016. №2.

4 Лымарева О.А., Чернышова В.С. Роль коучинга в системе найма
персонала // Символ науки. 2017. №3.

5 Суркова И.Ю., Фирерман М.Г. Особенности подбора и отбора
персонала на примере АО «Банк Русский Стандарт" // Гуманитарный научный
журнал. 2018. №1-1.