

Методология решения проблемы повышения эффективности деятельности банка средствами кадрового ресурса

Мозалевский М.В., Старжинский В.П.

На сегодняшний день одной из проблем среди работников различных организаций в Беларуси является низкий показатель кадрового потенциала, в частности это касается сотрудников банковской сферы. Недостаточная вовлечённость рядовых сотрудников и менеджеров среднего звена в развитии собственной организации отражается в виде снижения выполнения плана работ, текучести персонала и отсутствия инициативы.

Сотрудники данных категорий являются самыми многочисленными в банковских организациях, поэтому для собственного удобства, руководства банков используют повременно-премиальную систему оплаты труда. Такая система оплаты оплачивает труд работника исходя из его присутствия на рабочем месте, а в случае выполнения плана работ – выплачивается фиксированная премия.

Повременно-премиальная система оплаты является более простой в использовании для работников бухгалтерии, однако, снижает заинтересованность персонала в дополнительной работе на благо компании. Также, при данной системе большинство сотрудников чётко следуют графику работы, они не начинают работать раньше и заканчивают строго по расписанию.

Как следствие, некоторые немного опоздавшие клиенты сталкиваются с работниками, которые только собираются уходить и наотрез отказываются их обслуживать. Данная ситуация усугубляется тем, что у некоторых людей, рабочий график в других организациях не позволяет прийти до закрытия банковского отделения.

Целесообразным считается введения бальной системы оплаты труда. Работник, выполняя различные задачи будет получать баллы, соответствующие характеру выполненной работы. Данные баллы можно будет обменивать на деньги, отпуск, социальный пакет, бонусы касающиеся продукции и услуг

компании и т.д. Важно отметить, что фиксированная заработная плата должна остаться, но в меньшем размере. Стандартный срок отпуска также остаётся неизменным. При помощи корректировки бальной системы, руководство банков могут указывать сотрудникам на приоритетные задачи, повышая за их выполнение количество баллов.

Второй проблемой повышения эффективности работы банка в целом является различия, существующие между банковскими отделениями. Расположение отделений в разных городах и в разных районах городов определяет контингент посещающих их клиентов, например:

1. В старых кварталах живёт больше пенсионеров, которые, как правило используют банки в целях сбережения и накопления средств и получения бонусов в связи с их социальным статусом, также, они крайне редко пользуются кредитами.

2. В новых кварталах – больше проживает людей среднего возраста и молодёжи. Это люди, которые пользуются всеми банковскими услугами, в качестве физического лица, также, молодые люди, являясь более амбициозными и имеющие меньше средств, могут пользоваться услугами кредитования для собственных нужд или открытия своего бизнеса.

3. В целом, в спальных районах банковские отделения значительно чаще будут посещать физические лица, следовательно сотрудники отдела по работе с юридическими лицами будут регулярно не выполнять единый план работ, особенно, если в отделе их будет несколько. Среди операций физических лиц выделяются обмен валют, пополнение или снятие денег со счёта, оплата коммунальных услуг.

4. В центре города располагается больше юридических лиц, относительно других частей города, однако клиентопоток там будет высокий, как среди физических, так среди и юридических лиц. Работают банковские отделения в центре преимущественно с переводами денежных средств между счетами, оформлением зарплатных банковских карт, выдачей кредитов для бизнеса и иные услуги для организаций.

Вышеперечисленные различия банковских отделений указывает на то, что нецелесообразно руководству банков разрабатывать единый план работ для всех его филиалов. Следует делегировать часть полномочий руководителю центра банковских услуг (ЦБУ) по установлению плана выполняемых работ. Для высшего руководства банка главным показателем эффективности работы ЦБУ останутся их финансовые показатели.

В случае возникновения проблем с финансовыми показателями отделения, с руководителем ЦБУ будут проводиться консультации или его замена.

Новыми задачами руководителя ЦБУ станут определение контингента, посещающего конкретное отделение банка, клиентопоток и принятие решений, соответствующих сложившимся условиям. Также, возможно предоставление возможности корректировки бальной системы, описанной выше, в рамках собственного ЦБУ.

Третьим решением проблемы эффективности в рамках кадровой стратегии является введение собственного «центра подготовки кадров». В условиях санкционных ограничений, большого оттока населения за рубеж и сложной демографической ситуации, считается рациональным введение банками данного предложения. Суть центра заключается в полной подготовке только что нанятого сотрудника для его должности, вместо поиска опытных специалистов с большим стажем работы.

На данный момент, банки, размещая вакантные должности, часто указывают в качестве необходимых требований – опыт работы от нескольких лет, сфера работы и т.д. Данные требования предназначены для поиска опытных кандидатов и не дают возможности претендовать на вакантное место более молодым, заинтересованным соискателям или людям, желающим сменить сферу деятельности.

Деятельность центра подготовки кадров будет направлена на обучения кандидата полному спектру его обязанностей, особенностей, технологических и технических аспектов его должности, начиная с самых основ.

Например, кандидат на должность по работе с кадрами должен иметь будет изучать организационную структуру банка, технику работы и общения с людьми, необходимое делопроизводство, а также, при необходимости, работу с компьютером и программами. Важно отметить, требование к образованию и личностным характеристикам, менять не следует, они демонстрируют способность человека к обучению и его потенциал в работе.

Центр подготовки кадров возможно сформировать в организации в качестве подструктуры управления по работе с персоналом. Помимо подготовки новых сотрудников, на него перенесётся ответственность за деятельность, связанную с обучением и развитием персонала, например, повышение квалификации сотрудников.

Центр подготовки кадров поможет сократить простой рабочих мест, на которые прежде необходимы были соискатели с опытом работы, необходимыми знаниями и умениями. Также, существует ряд преимуществ обучения молодых людей с самого начала, например, молодые специалисты, являются менее требовательными к условиям и оплате труда, в сравнении с опытными; обучение человека без знаний или с минимальным его количеством, позволит обучить его не только особенностям его будущей должности, но и особенностям банка, в котором он проходит это обучение; подобные специалисты будут более верными своей организации и с меньшей долей вероятности захотят из неё уйти, а увольнение сотрудников, даже опытных не будет являться проблемой из-за возможности полностью обучить нового, что позволит обеспечить стабильное будущее организации.

В ходе реализации предложенной кадровой стратегии, в банках, удастся значительно поднять мотивацию сотрудников и, следовательно, повысить эффективность организации. Чаще станут внедряться инновационные методы принятия решений, планирования, контроллинга, обслуживания клиентов, тем самым увеличится число клиентов банка и движение денежных средств. Делегирование части полномочий руководителям ЦБУ позволит им самосто-

ятельно подстраиваться под особенности своего месторасположения для повышения эффективности.

Будущее в наших руках: экология, философия и пути решения

Кухновец Д.В., Афанасьев С.А., Булыго Е.К.

Проблема изменения климата и его негативные последствия становятся все более очевидными и тревожными. Это явление несет серьезные угрозы для нашей планеты и будущих поколений. Глобальное сообщество и каждый из нас должны осознать важность принятия срочных мер для смягчения этих последствий, что многие люди относятся к этой проблеме безразлично, не осознавая ее серьезности и влияния на собственную жизнь и жизнь будущих поколений.

Актуальность проблемы изменения климата и ее воздействие на будущее человечества становится все более очевидной с каждым годом. Результаты конференции ООН по экологии и изменению климата, прошедшей в Глазго в 2021 г., подчеркнули необходимость срочных действий для предотвращения катастрофических последствий. Двухлетний отрезок времени после этого события привел к важным выводам о текущем состоянии дел и вызывает неотложную потребность в осмыслении проблемы через призму философии будущего.

Примерно такие были выводы конференции ООН по вопросам экологии и изменения климата, прошедшей в Глазго в 2021 году [1]. Тогда официальные лица многих стран говорили о необходимости сплочения перед лицом всемирной угрозы, многие страны подписали соглашения, обязывающие снизить количество углеродных выбросов и перейти на более экологически устойчивые механизмы производства и логистики. Республика Беларусь, по итогам конференции, не подписала ни одного соглашения.

Прошло уже два года, то есть из девяти лет, отведенных нам тогда климатологами на исправление ситуации, у нас осталось лишь семь. И что,