

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В БАНКОВСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Шевченко В. А., магистрант
Научный руководитель – Ковальчук В. Г.,
доцент, д. н. гос. управления,
зав. каф. менеджмента и социально-гуманитарных дисциплин
Харьковский институт университета банковского дела
г. Харьков, Украина

В настоящее время в банковской сфере есть серьезная конкуренция, которая обуславливает необходимость постоянного повышения профессионального уровня банковских сотрудников. Достичь этого можно за счёт качественной, целенаправленной кадровой политики.

Приоритетные направления кадровой политики банков: использование качественного кадрового аудита для разработки и реализации кадровой стратегии и стратегии организационного развития; повышение эффективности системы подбора кадров; создание гибкой системы мотивации персонала; развитие системы переподготовки и обучения сотрудников [1]. Главными элементами кадровой политики являются привлечение, закрепление и использование высококвалифицированных специалистов, создание комфортных условий для работы, наличие возможности для постоянного повышения квалификации, а также карьерного роста. Для эффективной организации работы банка особое внимание следует уделять улучшению профессиональных навыков руководителей высшего и среднего уровней управления. Для этого должны проводиться специальные занятия, семинары и тренинги.

Следовательно, кадровая политика в банке – это самостоятельный вид профессиональной деятельности, направленной на реализацию стратегии развития банка как единого, целостного организма.

Список литературы

1. Борщ В. И. Особенности формирования кадровой стратегии в банковских учреждениях / В. И. Борщ, О. О. Фещенко. // Market economy: modern management theory and practice. – 2016. – №15. – С. 123–134.