

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КОМПАНИИ (НА ПРИМЕРЕ БАНКА TRUST)

Аннотация. Рассмотрены и проанализированы ключевые составляющие, с помощью которых прописаны план формирования кадровой политики и предложения по успешному формированию имиджа организации, который помогает выжить в условиях высокой конкуренции и сложной экономической ситуации в стране.

Анотація. Розглянуто і проаналізовано ключові складові, за допомогою яких прописані план формування кадрової політики та пропозиції щодо успішного формування іміджу організації, що допомагає вижити в умовах високої конкуренції і складної економічної ситуації в країні.

Annotation. The key ingredients to help planning the formation of registered personnel policies and proposals for the successful completion of the image of the organization, which helps to survive in the highly competitive and complicated economic situation have been reviewed and analyzed.

Ключевые слова: кадровая политика, цель кадровой политики, тренинги, ориентация сотрудников.

Успех деятельности любой организации напрямую зависит от ее имиджа, который можно рассматривать как систему представлений людей об организации и ее сотрудниках. Имидж организации – впечатление, которое организация и ее сотрудники оказывают на людей, которое фиксируется в их сознании в форме определенных эмоционально окрашенных стереотипных представлений, суждений о них. Имидж организации в определенной степени зависит от ее кадровой политики.

Необходимость создания грамотной кадровой политики заключается в том, что это позволит компании не только удержаться на плаву, но и достичь успеха, несмотря на все внешние препятствия.

Актуальность данной статьи состоит в том, что грамотная кадровая политика является незаменимым инструментом для успешного ведения бизнеса и для создания у клиентов положительного имиджа.

Кадровая политика – это совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.

Основными целями кадровой политики банка Trust являются трансформация кадрового делопроизводства в систему управления человеческими ресурсами, обеспечение основы для эффективного управления кадрами для максимально быстрого и качественного достижения целей и задач, поставленных в стратегии развития банка, а также обеспечения удовлетворенности работников условиями труда.

В банке сформированы три уровня управления человеческими ресурсами, в связи с чем работники банка подразделяются на 3 уровня:

- административные работники;
- управленческие работники;
- руководящие работники.

Кадровая политика банка соответствует целям подбора наилучших кандидатов, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям, для работы на условиях, приемлемых для банка и работника.

Кадровая политика предполагает проведение процедуры приема на работу сотрудников, которая состоит из следующих этапов:

- определение потребности и объявление о вакансии;
- первичный отбор на основе резюме кандидатов;
- тестирование;
- собеседование;
- заключение трудового договора.

С целью обеспечения широкого охвата потенциальных кандидатов информация о вакантных должностях размещается в средствах массовой информации (в том числе на веб-сайте банка). Информация в средствах массовой информации размещается не позднее 2-х недель до даты закрытия вакансии.

Информация о вакансии содержит:

- наименование вакансии;
- основные должностные (трудовые) обязанности;
- квалификационные требования;
- информацию об общедоступных каналах связи, позволяющих кандидатам связаться с банком, и порядок предоставления резюме;

• дату закрытия вакансии. В качестве даты закрытия вакансии допускается указание "до заполнения вакантной должности, но не ранее/позднее "___" _____ года".

Для привлечения высококвалифицированных специалистов в банке реализуется большое количество программ поощрения, материального вознаграждения, а также программа обеспечения жильем.

Ориентация сотрудников производится с целью осведомить сотрудников о том, в чем заключается цель их работы, зачем они необходимы компании и каких целей они помогают компании достичь. Работа по ориентации сотрудников усиливает их эмоциональную связь с компанией. Различного рода слоганы размещают на заставках персональных компьютеров, канцелярских приборах и т. д.

Повышение квалификации сотрудников банка Trust осуществляется с помощью тренингов. Тренинг – это спланированная последовательность действий, предназначенная и направленная на то, чтобы помочь индивиду или группе людей научиться эффективному межличностному общению. Эта последовательность может быть как тренингом на рабочем месте, так и вне его, семинаром, Интернет-программой.

Обучение и повышение уровня знаний являются частью корпоративной культуры банка. Банк Trust поддерживает стремление работников к повышению знаний и профессионального уровня. Каждый работник банка должен стремиться к получению новых знаний и развитию имеющихся.

Преимуществами в карьерном росте пользуются работники, стремящиеся и успешно заканчивающие обучение. Обучение – это мотивирующий фактор. Обучение не является дополнительным вознаграждением для работника, поскольку программы обучения разработаны в целях получения или развития определенных знаний и навыков, необходимых для работы в банке.

Тренинги для работников банка направлены на следующие цели:

- непосредственный рост профессионализма и уровня профессиональных знаний;
- получение новых знаний для продвижения "в ногу со временем";
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- укрепление преданности работников;
- обеспечение преемственности в управлении;
- формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению целей банка.

После направления работников на обучение необходимо принимать меры по повышению содержательности, ответственности их работы, открытию новых перспектив карьерного роста и расширению сферы их рабочей ответственности. Это позволит увеличить отдачу, которую банк может получить от работников в результате обучения, и поднять мотивацию работников к обучению.

В целях снижения риска потери работников, обучающихся за счет банка, обязательства работников после прохождения обучения должны быть юридически закреплены в соответствии с внутренними актами банка. В качестве таких обязательств используют следующие:

- применение полученных знаний в банке в течение определенного времени (отработка). Данный срок не должен быть длинным, чтобы не демотивировать работников к обучению, но в то же время быть достаточным, чтобы позволить работникам применить полученные знания в работе;

- передача знаний внутри банка в виде проведения обучения или презентаций для других работников банка;
- воплощение результата обучения в работе (разработка соответствующего нормативного документа, организация соответствующей сделки и т. д.);

- возмещение расходов, понесенных банком на обучение работника.

Основными принципами оплаты труда банка Trust являются:

- условия оплаты труда должны устанавливаться таким образом, чтобы мотивировать работников к эффективной деятельности, и должны быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов;

- система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной;
- уровень оплаты труда должен зависеть от достижений целей банком в целом и отдельными работниками.

Оплата труда и стимулирование работников осуществляются с учетом квалификации и ответственности работника, сложности, количества и качества выполняемой работы. Основной формой оплаты труда является должностной оклад.

В целях стимулирования работников в банке создаются условия для развития и самореализации работников, прозрачные и понятные принципы карьерного роста. Каждому работнику обеспечивается возможность доведения собственного профессионального мнения до руководства банка.

Таким образом формируется кадровая политика организации, которая ориентирована на успех, а также является последователем мировых тенденций, которые касаются совершенствования технологии управления персоналом и технологии ведения бизнеса. Кадровая политика предприятия ориентируется не только на мировые стандарты в данной области, но и на потребности работников, их пожелания и предложения.

Научн. рук. Седова Л. Н.

Литература: 1. Алехина И. Я. Имидж и этикет в бизнесе / И. Я. Алехина // АНХ при Правительстве Российской Федерации. – М. : Дело, 2003. – 112 с. 2. Галумов Э. А. Имидж против имиджа / Э. А. Галумов. – М. : Известия, 2005. – 551 с. 3. Рабинович Л. А. Имидж человека и организации : учебн. пособ. / Рабинович Л. А., Стерехова А. А. – Иркутск : Изд. ИГЭА, 2001. – 83 с. 4. Методические рекомендации по самостоятельному изучению раздела 2 курса "Этика делового общения" / сост. Л. Н. Седова, Л. Э. Добрунова. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2004. – 152 с. 5. Томас М. Герет. Этика бизнеса / Томас М. Герет., Дж. Ричард Клонски. – К. : Олимп, 2005. – 340 с.