

*Курмаева Руфина
студентка 5 курса,
специальность экономическая безопасность
Калужский филиал РАНХиГС
Россия, г. Калуга
e-mail: jalesina@mail.ru*

*Научный руководитель: Горбатов А.В.
кандидат экономических наук,
доцент, заведующий кафедрой экономической безопасности
Калужский филиал РАНХиГС
Россия, г. Калуга*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИМЕРЕ АО «КОШЕЛЕВ БАНК»

Аннотация: В статье рассмотрена роль управления персоналом в кредитной организации как неотъемлемой части в укреплении экономической безопасности. В ходе работы определены направления положительной динамики в укреплении кадровой безопасности кредитной организации. Установлены причины сложившейся ситуации с кадровой безопасностью в банке на текущий момент. В статье обозначены актуальные проблемы системы управления персоналом в обеспечении приемлемого уровня кадровой безопасности. Автором сформулированы перспективные предложения по совершенствованию организации службы управления персоналом».

Ключевые слова: экономическая безопасность; кадровая безопасность; угрозы кадровой безопасности; кредитная организация; управление персоналом; эффективность управления.

*Kurmaeva Rufina
5th year student,
specialty economic security
Kaluga branch of RANEPА
Russia, Kaluga*

*Scientific adviser: Gorbatov A.V.
candidate of economic sciences,
Associate Professor, Head of the Department of Economic Security
Kaluga branch of RANEPА
Russia, Kaluga*

IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM ON THE EXAMPLE OF «KOSHELEV BANK»

Abstract: *The article considers the role of personnel management in a credit institution as an integral part in strengthening economic security. In the course of the work, the directions of positive dynamics in strengthening the personnel security of the credit institution were identified. The reasons for the current situation with personnel security in the bank have been established. The article identifies the current problems of the personnel management system in ensuring an acceptable level of personnel security. The author formulated promising proposals for improving the organization of the personnel management service."*

Keywords: economic security; personnel security; threats to personnel security; credit organization; personnel management; management efficiency.

Результаты работы сотрудников банка зависят от многих обстоятельств, в том числе и от ограниченных ресурсов, ужесточения государственного контроля посредством нормативных ограничений. Непростая политическая обстановка, последствия COVID и экономическая нестабильность вынуждают банки направлять свои усилия на результативные способы работы для того, чтобы укреплять свои позиции на рынке банковских услуг.

Актуальность темы исследования подчеркивает заинтересованность многих авторов темой исследования, в частности следует отметить труды научная, методическая, учебная литература отечественных и зарубежных ученых и специалистов в области управления, экономики и социологии труда, кадрового менеджмента и экономической и кадровой безопасности: Шульдякова В.В., Лимонова Е.В. Архипова Н.И, Назайкинский С.В..Тимофеева А. Ю., Кузнецова Н. В. и др. [1-5].

Интерес «подогревается» тем, что банку приходится работать в непростой конкурентоспособной и непрерывно изменяющейся среде, в ситуациях неопределенности и нестабильности, ввиду этого его деятельность носит рисковый характер. Это требует от банковских сотрудников особой, повышенной ответственности и осмысления того, что любой отдельный сотрудник собственным трудом непосредственно оказывает большое влияние на общие итоги деятельности банка, на его репутацию и судьбу.

Как отмечает директор департамента по работе с персоналом банка «Тинькофф Кредитные системы» Татьяна Кузнецова «Инструкция направлена на контроль рисков и мотивацию ключевых работников, принимающих решение, к совершению разумных действий в высокорискованных областях. Конечно, такой сотрудник получает хорошую зарплату с прозрачной системой начисления премиальной части. Внешние сложности и «демотиваторы» только сплачивают команду и стимулируют бороться за результат» [5].

Кадровая безопасность, при рациональном использовании всех ресурсов, обеспечивает уменьшение расходов, предотвращение угроз, а последующем убытков, помогает экономике выполнять ее предмет: максимальное удовлетворение потребностей при ограниченных ресурсах. [1]

По мнению Чумак В.Г., Горбуновой О.А., отсутствие на предприятиях должности ответственного за обеспечение экономической безопасности может определенным образом усложнить процесс идентификации и оценки внутренних рисков и угроз кадровой безопасности со стороны персонала, а также разработку механизмов их предупреждения и нейтрализации [2].

Одной из задач исследования являлось определение степени остроты угроз кадровой безопасности АО «Кошелев Банк». Перечень таких угроз был составлен на основе формулировок угроз кадровой безопасности кредитных организаций, содержащихся в научных публикациях. В итоговый перечень вошли 18 позиций, в отношении каждой из угроз было необходимо проставить оценку по шкале от 1 («острота и актуальность угрозы минимальны») до 7 («острота и актуальность угрозы максимальны»).

Результаты обработки оценок респондентов представлены в таблице 1.

По мнению респондентов, наиболее острыми угрозами кадровой безопасности организации является кадровая политика конкурентов, определяющая вероятность переманивания работников. На второе место специалисты поставили такую угрозу, как высокая текучесть кадров, низкий уровень профессионализма работников. Действительно, основная доля работников банка – это молодые специалисты, которые имеют недостаточный

уровень профессиональной подготовки. Отсутствие необходимых практических навыков у работников зачастую приводят к ошибкам в работе, а также к потере лояльности клиентов банка. Наименее острым и угрозами с позиции обеспечения кадровой безопасности своей организации респонденты считают чрезмерную эксплуатацию работников, минимизацию затрат на персонал в целом, а также нарушение трудовых прав работников.

Таблица 1

**Оценка остроты и актуальности угроз кадровой безопасности
АО «Кошелев Банк»**

Угроза	Среднее значение
Неэффективность программ развития интеллектуального потенциала банка, низкая мотивация инноваций	2
Отсутствие эффективной системы обучения персонала основам противодействия угрозам кадровой безопасности	2
Низкий уровень профессионализма работников	4
Высокая текучесть кадров	5
Кадровая политика конкурентов, определяющая вероятность переманивания работников	6
Низкий уровень этических взаимоотношений между работниками и руководством	2
Отсутствие у большинства работников возможностей или желания учиться	2
Неразвитость организационной культуры, противоречия между реально существующей и позиционируемой культурой	2
Отсутствие системы мотивации добросовестного поведения персонала	4
Отсутствие локальной нормативно-правовой базы в области обеспечения кадровой безопасности	3
Стиль управления банком	3
Высокая степень агрессивности конкурентной среды, в которой функционирует организация	4
Низкий профессионализм сотрудников, которые занимаются обеспечением кадровой безопасности	5
Недостаточное финансовое и ресурсное обеспечение системы управления персоналом	4
Чрезмерная эксплуатация работников, минимизация затрат на персонал в целом	1
Нарушение трудовых прав работников	1

Для целей внутреннего нормативного регулирования кадровой безопасности предлагаем утвердить локальный нормативный документ «Инструкция о порядке проведения служебного расследования по фактам незаконного получения и разглашения сведений, составляющих банковскую,

коммерческую и служебную тайну, нарушения порядка конфиденциального делопроизводства».

Предлагается следующая структура документа (рисунок 1).

Раздел 1. Общие положения
Раздел 2. Назначение служебного расследования
Раздел 3. Проведение разбирательства
Раздел 4. Завершение разбирательства

Рисунок 1. Структура документа «Инструкция о порядке проведения служебного расследования по фактам незаконного получения и разглашения сведений»

Предлагаемые этапы обеспечения безопасности персонала в системе экономической безопасности позволит защитить банк от угроз.

Успешная реализация таких проектов позволит минимизировать риски, унифицировать правовые коллизии, создаст благоприятные условия для взаимодействия банка и персонала. Система кадровой безопасности, как и любая другая, имеет свои трудности в работе, но со временем с угрозами и рисками можно будет справиться благодаря перспективам развития системы кадровой безопасности.

Список литературы:

1. Баранова В.В. К вопросу о финансовом имидже предприятия // Вестник Международного института рынка. 2018. Выпуск 1. С. 57-79.

2. Чумак В.Г., Горбунова О.А. Долгосрочная и краткосрочная мотивация персонала в клиентоориентированных организациях // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2020. № 12 (122). С. 155-158

3. Шульдякова В.В., Лимонова Е.В. Процесс обеспечения кадровой безопасности в системе формирования и реализации кадровой политики банка // Профессиональная ориентация. 2017. № 2. С. 193-199.

4. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Крапчатова И.Н. Николаевна Особенности обеспечения кадровой безопасности организации в условиях

кризиса // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2017. №2 (4). С. 9-18.

5. Тимофеева А.Ю., Кузнецова Н.В. Факторы угроз кадровой безопасности организации // Вестник ВолГУ. Серия 3: Экономика. Экология. 2017. № 1. С. 88-96.