Дата поступления рукописи в редакцию: 04.06.2025 г. DOI: 10.24412/2782-3830-2025-6-150-154
Дата принятия рукописи в печать: 21.07.2025 г.

ФАТЕЕВА Наталья Борисовна,
преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: natbor73@mail.ru

ПЕТРОВА Любовь Николаевна,
старший преподаватель
кафедры менеджмента и экономической
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: lyubow.petrova@mail.ru

АЛИМАРДАНОВА Наталья Александровна,
старший преподаватель кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: ana_natalya@mail.ru

РАДИОНОВА Светлана Владимировна,
преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: svr_svetlana@mail.ru

ЧУПИНА Ирина Павловна,
доктор наук, доцент кафедры
менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
г. Екатеринбург,
e-mail: irinacupina716@gmail.com

ФЕТИСОВА Анастасия Викторовна,
старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории
Уральского государственного аграрного университета,
e-mail: Victorovna_eburg@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ

Аннотация. *Трудовой коллектив является важнейшим ресурсом любой организации. Управление человеческими ресурсами приобретает всё большее значение. В статье рассматривается управление человеческими ресурсами в банковской системе, особенности осуществления трудовой деятельности в банках, представлена система управления трудовыми коллективами в банковской сфере, управление факторами развития персонала в банке.*

Ключевые слова: *управление, трудовой коллектив, банковская сфера, эффективность, человеческие ресурсы, мотивация.*

FATEEVA Natalia Borisovna,
Lecturer of the Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University

PETROVA Lyubov Nikolaevna,
Senior Lecturer of the Department of Management and Economic Theory
of the Ural State Agrarian University

ALIMARDANOVA Natalia Aleksandrovna,
Senior Lecturer of the Department of Management and Economic Theory of the Ural State Agrarian University

RADIONOVA Svetlana Vladimirovna,
Lecturer of the Department of Accounting and Auditing of the Ural State Agrarian University

CHUPINA Irina Pavlovna,
Doctor of Sciences, Associate Professor of the Department of Management and Economic Theory of the Ural State Agrarian University University, Yekaterinburg

FETISOVA Anastasia Viktorovna,
Senior Lecturer, Department of Management and Economic Theory, Ural State Agrarian University

PROBLEMS OF LABOR COLLECTIVE MANAGEMENT IN THE BANKING SECTOR

Annotation. *The workforce is the most important resource of any organization. Human resource management is becoming increasingly important. The article examines human resource management in the banking system, the specifics of implementing labor activities in banks, presents a system for managing workforces in the banking sector, and managing personnel development factors in a bank.*

Key words: *management, workforce, banking sector, efficiency, human resources, motivation.*

В настоящее время не теряет актуальность выражение о том, что кадры решают все. Банковское дело - предпринимательская деятельность, на успешность которой влияет жесткий государственный контроль, политическая и экономическая ситуация в стране, новые технологии, необходимость постоянного совершенствования предоставляемых услуг, в связи с чем банки уделяют много внимания управлению персоналом, которое является ключевым инструментом, влияющим на результаты работы сотрудников и в целом на укрепление позиций на рынке.

Управление трудовым коллективом в банковской сфере -управление персоналом, подсистема управления банка, влияющая на его успешность и эффективность. «Непрерывный процесс, направленный на целевое изменение мотивации людей, чтобы добиться от них максимальной отдачи, а, следовательно, высоких конечных результатов» - управление персоналом [2].

«У сотрудников должна быть мотивация, которая помогает компании предоставлять клиентам прибыльные услуги и способствует долгосрочных целей организации» [6]. Сотрудники банков, осуществляя трудовую деятельность, получают заработную плату, поощрение и стимулирование. Они продвигаются по карьерной лестнице. Деятельность сотрудников контролируется руководством, соблюдаются принципы общения, деловая этика и психология. Сотрудники банка мотивированы на трудовую деятельность, их труд организован, кадры расставляются в соответствии с должностными обязанностями и видом выполняемой деятельности. «Налицо факт потребности постоянного повышения кадрового потенциала банков, а также прямая связь между генерацией банком новых услуг и состоянием системы обучающих курсов кадров, их инновационной направленности, необходимость обоснованного ранжирования банковских кадров с выработкой общих объективных критериев, что влияет в конечном счете на степень повышения их конкурентных преимуществ» [4].

Особенности осуществления трудовой деятельности в банках заключаются в следующем: постоянный контроль знаний сотрудников; неравномерная загруженность в течение дня (месяца, года); ответственность за проведенные операции и принятые решения; сверхурочная работа; регламентация деятельности.

Развитию персонала в банке уделяют значительное внимание. «Под развитием персонала подразумевается совокупность различных мероприятий и действий, направленных на обеспечение максимального соответствия возможностей человека стратегическим целям организации» [5]. Для того чтобы деятельность сотрудников банка являлась наиболее эффективной сотрудники

банка подлежат подготовке и переподготовке с целью повышения их квалификации и профессионализма, автоматизируются рутинные действия; оказывается психологическая помощь; оказывается не материальное и материальное поощрение труда; поддерживается эмоциональный климат коллектива; организуется получение «обратной связи» (анкетирование, тестирование), мероприятия приводят к увеличению уровня образования молодых специалистов; увеличению вовлеченности персонала.

Система управления трудовыми коллективами в банковской сфере представлена на *схеме 1.*



Рис. 1 Управление трудовыми коллективами в банковской сфере

На эффективность управления персоналом влияют такие факторы, как компетентность работников и их мотивация. Управление факторами развития персонала в банке представлены на *рисунке 2.*



Рис. 2 Управление факторами развития персонала в банке

Информационные коммуникации внутри банка несут немаловажное значение в мотивации персонала. Чем больше развиты информационные коммуникации, тем больше успешность банка. Сотрудники банка должны обладать информацией о достижениях банка, клиентах банка и их потребностях в услугах, месте банка на рынке, планах и перспективах развития. Информация рассылается по установленными способами, проводится беседа с сотрудниками

банка, собрание. Утренние сборы сотрудников позволяют ознакомить трудовой коллектив с задачами и целями банка. Они становятся частью сложного механизма, которым управляет руководитель. Если сотрудники совершают ошибки, то к ним применяются меры дисциплинарного воздействия, которые должны быть справедливыми.

Одной из основных проблем, что ведет с одной стороны к демотивации, а с другой стороны к желанию развиваться и к стремлению к карьерному росту это несоответствие заработных плат рядовых сотрудников и руководства. Стимулирование деятельности рядовых сотрудников в виде премирования по результатам работы помогает сгладить подобное недовольство. Сотрудники часто привлекаются к сверхурочной работе, так как банк работает без перерыва на обед. При этом формально обед имеется, но реально сотрудник банка используют его для работы с клиентами. Проведение обучения в выходные дни также сокращает время отдыха. К уменьшению эффективности трудовой деятельности коллектива банка приводят трудности межличностного общения между сотрудниками.

Управление трудовым коллективом в банке имеет большую значимость. Необходимо выбрать наилучшую систему управления персоналом, предотвращающую высокую текучесть персонала, недостаточность профессионалов и отсутствие мотивации. Явление текучести является нормой и не предполагает принятие мер по ее уменьшению до того момента, как только это не становится угрозой для бизнеса. Непринятие мер, направленных на предотвращение текучести кадров способствует увеличению интенсивности и напряженности труда, объема работ на одного сотрудника, а, следовательно, к неудовлетворённости трудом. Проблемой банков в настоящее время является недостаточное урегулирование приема новых сотрудников.

Как правило уменьшение удовлетворённости трудовой деятельностью, объясняется недостаточным сотрудничеством, отсутствием взаимопомощи и если конфликты разрешаются принятием жестких управленческих решений, то это ведет к не устранению первопричины инцидента. Поэтому самый сложный, но при этом эффективный способ является именно сотрудничество, т.к. именно он помогает исключить причину конфликта между сотрудниками организации. Но в этом случае очень важно, чтобы каждый из оппонентов смог признать суждения второй стороны и достигнуть решения устраивающих обе стороны. Сплочение сотрудников решается проведением в рабочее время бесед, деловых игр, тренингов. Введение в конфликт не является решением проблем. Сотрудники, видящие решение проблемы в конфликте, обучаются бесконфликтным трудовым практикам. При изучении деятельности банков установлена необходимость стимулирования сотрудников, проявляющих наибольшую активность, внедряющих инновации, выдвигающих идеи новаторства [3].

«В современном мире компании важно занимать лидирующие позиции и быть конкурентоспособной, именно высококвалифицированный персонал, имеющий отличную подготовку и своевременное обучение, отчасти помогает достичь таких результатов» [1]. Управление трудовым коллективом банка позволяет продвигать место сотрудника на рынке труда, что делает его ценным для соискателя, увеличивает имидж компании, обеспечивая увеличение конкурентоспособности.

Список литературы:

[1] Агафонов, А.А. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации / А.А. Агафонов // В сборнике: Инновационное развитие науки и образования. Сборник статей II Международной научно–практической конференции. В 2 частях. Ответственный редактор Гуляев Герман Юрьевич. – 2018. – С. 226–228.

[2] Андреева, И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. – СПб.: БХВ – Петербург, 2012. – 416 с.

[3] Кулагина П. Ю. Социально-трудовой конфликт в оценках работников банка/ П. Ю. Кулагина// Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология - 2020.- № 1.- 174-177 с.

[4] Монтик, О. Н. Повышение эффективности системы управления персоналом в банке / О. Н. Монтик // XX международный научно-практический семинар «Мировая экономика и бизнес-администрирование» : Сборник материалов и докладов, Минск, 2-3 октября 2024 года / Белорусский национальный технический университет. – Минск : Четыре четверти, 2024. – С. 35-37.

[5] Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517795

[6] Хомутский Д.Ю., Кучендаева Л.Е. Факторы мотивации сотрудников компании банковской отрасли и их влияние на эффективность работы персонала // Мотивация и оплата труда. — 2024. — No2. — С.82–86. URL: https://grebennikon.ru/article-b9gc.html

Spisok literatury:

[1] Agafonov, A.A. O neobhodimosti obuchenija personala i sistematicheskogo povyshenija ego kvalifikacii / A.A. Agafonov // V sbornike: Innovacionnoe razvitie nauki i obrazovanija. Sbornik statej II Mezhdunarodnoj nauchno–prakticheskoj konferencii. V 2 chastjah. Otvetstvennyj redaktor Guljaev German Jur'evich. – 2018. – S. 226–228.

[2] Andreeva, I.N. Upravlenie kadrami. Rukovodstvo dlja personala i top-menedzhmenta / I.N. Andreeva. – SPb.: BHV – Peterburg, 2012. – 416 s.

[3] Kulagina P. Ju. Social'no-trudovoj konflikt v ocenkah rabotnikov banka/ P. Ju. Kulagina// Izvestija Saratovskogo universiteta. Novaja serija. Serija Sociologija. Politologija - 2020.- № 1.- 174-177 s.

[4] Montik, O. N. Povyshenie jeffektivnosti sistemy upravlenija personalom v banke / O. N. Montik // HH mezhdunarodnyj nauchno-prakticheskij seminar «Mirovaja jekonomika i biznes-administrirovanie» : Sbornik materialov i dokladov, Minsk, 2-3 oktjabrja 2024 goda / Belorusskij nacional'nyj tehnicheskij universitet. – Minsk : Chetyre chetverti, 2024. – S. 35-37.

[5] Petrov, A. Ja. Professional'noe obrazovanie i obuchenie rabotnikov (personala). Pravovye osnovy : uchebnik dlja vuzov / A. Ja. Petrov. — Moskva : Izdatel'stvo Jurajt, 2023. — 317 s. — (Vysshee obrazovanie). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Tekst : jelektronnyj // Obrazovatel'naja platforma Jurajt [sajt]. — URL: https://urait.ru/bcode/517795

[6] Homutskij D.Ju., Kuchendaeva L.E. Faktory motivacii sotrudnikov kompanii bankovskoj otrasli i ih vlijanie na jeffektivnost' raboty personala // Motivacija i oplata truda. — 2024. — No2. — S.82–86. URL: https://grebennikon.ru/article-b9gc.html

