

**Особенности подбора и отбора персонала коммерческого банка**

**Токарева Виктория Павловна**

*Студент (бакалавр)*

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,  
Нижевартовск, Россия

*E-mail: Viktoriasky@yandex.ru*

Одной из приоритетных задач развития современной банковской организации выступает создание и сохранение кадрового потенциала сотрудников. Поскольку эффективность деятельности банка напрямую зависит от количества и качества персонала необходим грамотный подбор и отбор кандидатов. При этом в процессе найма необходимо учитывать не только специфику труда в банке, но и материальные и организационные возможности работодателя, а также интересы самих соискателей.

Найм представляет процесс изучения личностных и профессиональных качеств потенциального работника с целью определения его пригодности для осуществления работы, а также выбор наиболее соответствующего квалификации и интересам организации кандидата [1].

Тема подбора и отбора персонала рассмотрена в трудах как зарубежных, так и российских исследователей: Кинан К., Берна Н., Майклза Э., Мескона М., Магуры М., Ивановой С., Слепцовой А., Чижова Н., Мякушкина Д., Карякина А., Гапоненко Л. и др. Однако особенности подбора и отбора банковского персонала представлены немногочисленными работами, что обусловило выбор цели исследования.

Цель исследования - изучить специфику найма персонала отделения №5939 Сбербанка России г. Нижневартовска ХМАО-Югры, с целью определения направлений совершенствования данного процесса.

Сбербанк России - один из крупнейших коммерческих банков нашей страны и Европы, предоставляющий весь спектр инвестиционно-банковских услуг. На территории страны Сбербанк имеет 17 региональных представительств, включающих 17493 филиала, к одному из которых относится отделение № 5939 г. Нижневартовска ХМАО-Югры. Подбор и отбора персонала в указанном отделении банка осуществляет отдел по работе с персоналом. Его основополагающей функцией является организация найма с учетом формирования кадрового резерва [3]. Для выполнения данной функции сотрудники отдела осуществляют найм кандидатов в следующей последовательности:

- а) оценка потребности в персонале;
- б) привлечение кандидатов: внутренний и внешний подбор (работа с образовательными организациями, муниципальным агентством занятости, использование Интернет-портала Сбербанка и т.д.);
- в) отбор кадров и отсеивание неподходящих кандидатов (получение, анализ и отбор резюме на портале Сбербанка; проведение массового интервьюирования; выполнение конкурсного задания участниками; организация оценочных процедур лучших участников, принятие решения о найме; формирование базы кадрового резерва).

Отметим, что внутренний подбор персонала осуществляется за счет внутренних резервов Сбербанка. Составляется список сотрудников, которые могут претендовать на вакантную должность, после осуществляется отбор по результатам деятельности сотрудника, с учетом индивидуальных способностей.

Внешний подбор проводится в основном на две должности: специалиста по работе с клиентами и менеджера по продажам. На более высокие должности назначают сотрудников Сбербанка, активно проявивших себя в работе. Таким образом, штатный сотрудник поднимается по карьерной ступени, удовлетворяя свою потребность в самореализации, а на его место нанимается кандидат извне.

Изучив, технологию подбора и отбора данного отделения Сбербанка, можно сделать вывод, что ряд традиционных этапов упущен. К таковым относятся этап предварительной подготовки найма персонала, испытание сотрудников на профпригодность и тестирование. Также отметим, что на этапе предварительной подготовки не формируется профиль вакансии, т.е. не задаются конкретные критерии, которым должен соответствовать кандидат, что значительно снижает эффективность процедуры найма. В результате - стремление сэкономить временные и экономические ресурсы приводит к дополнительным издержкам, связанным с поиском нового кандидата. На данный момент в отделении существует проблема текучести специалистов по работе с частными лицами и менеджеров по работе с клиентами. Как правило, многие сотрудники уходят с занимаемой должности из-за несоответствия ожиданий действительности или наличия завышенных к ним требований. Во многом такая ситуация возникает из-за нарушения процедуры найма.

Также одним из существенных недостатков найма персонала в отделении является предоставление неполной информации о вакантной должности. Это отражается на процессе адаптации нового сотрудника в организации, так как его представления о работе не всегда совпадают с фактической ситуацией.

Таким образом, для повышения результативности процедуры подбора и отбора персонала данного отделения Сбербанка необходимо:

- Полноценно организовать процесс найма персонала и включить в него недостающие этапы, поскольку соблюдение последовательности всех этапов дает возможность организации нанять лучшего претендента и избежать дальнейших противоречий.

- Расширить список методов работы с персоналом, используемых при подборе и отборе. Для привлечения кандидатов с использованием внешних источников можно включить такие методы как реклама и объявления в СМИ, сотрудничество с клиентами, организация выездных мероприятий в ВУЗы с целью привлечения студентов в кадровый резерв отделения. В процесс отбора, стоит рассмотреть вариант использования тестирования и испытания на профпригодность, также стоит уделить внимание содержанию предоставляемой информации о вакантной должности.

- В качестве альтернативы, стоит рассмотреть возможность использования нестандартных методов отбора, которые могут минимизировать текучесть кадров в дальнейшем, например, проводить стресс-интервью, так как банковская сфера требует высокого уровня стрессоустойчивости сотрудников. Также может быть использовано brainteaser-интервью, суть которого заключается в том, что кандидатам необходимо ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу [2].

Таким образом, для повышения эффективности процесса найма персонала отделения № 5939 ОАО «Сбербанк» г. Нижневартовска, следует обратить внимание на соблюдение всех этапов найма, уделить внимание выбору используемых методов на каждом из этапов, а также рассмотреть содержание информационных сообщений, адресованных соискателям должностей.

## Источники и литература

- 1) Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала: учебное пособие. Челябинск: ЮУрГУ, 2009.
- 2) [www.b-seminar.ru/article/show/188.htm](http://www.b-seminar.ru/article/show/188.htm) (Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности).
- 3) Положение о секторе по работе с персоналом № 210-НВ от 14.04.2008 г.