Значение «кадровой политики» в развитии банков Узбекистана

Алишер Эралиев
Андижанский машиностроительный институт,
старший преподаватель

В течении двух последних лет в Узбекистане проводится прорыв в развитии экономики страны. Узбекистан достиг весомых результатов в промышленности, сельском хозяйстве, капитальном строительстве, развитии транспорта и коммуникаций, сфере услуг. 2018 год был назван «**Годом поддержки активного предпринимательства, инновационных идей и технологий**» и в рамках Государственных программ, посвящённых этому году, реализованы 76 тысяч проектов на 21 триллион сумов и 1 миллиард долларов и это говорит о масштабах проделанной работы с благими намерениями.

В целях повышения благосостояния населения в 2018 году были значительно увеличены размеры заработной платы, пенсий, стипендий и социальных пособий. В частности, впервые за последние 10 лет заработная плата педагогических работников выросла почти на 50 процентов. И это показывает, что в республике уделяется огромное внимание к подготовке кадров и кадрам. В частности, в коммерческих банках руководство тратит огромные средства на подготовку, расстановку и переподготовку кадров.

Для эффективного использования этих средств банки должны разрабатывать свою «Кадровую политику».

Кадровая политика Банка должна разрабатываться на основании текущих и стратегических планов, предусматривающих будущее развитие банка, определяет правила и нормативные документы, охватывающие все возможности и направления в использовании человеческих ресурсов и имеющегося в банке кадрового потенциала.

В Кадровой политике все сотрудники имеют равные трудовые права и возможности пользоваться ими. Вне зависимости от пола, возраста, расы, нации, языка, социального происхождения, имущественного состояния и должности, отношения к религии и веры, принадлежности к общественным организациям, не допускаются никакие ограничения или привилегии, не связанные с результатами их труда.

Главная цель Кадровой политики банка — это создание коллектива профессиональных, высококвалифицированных, сплоченных, умеющих быстро приспособиться к внешним и внутренним изменениям сотрудников, способных ставить и решать перспективные задачи, способных глубоко чувствовать возложенную на них ответственность для достижения стратегических целей банка.

Основные цели «Кадровой политики»:

· Обеспечение превосходства банка в конкуренции и стабильной деятельности через формирование эффективной системы управления кадрами;

· В подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров банка, широко использовать передовые опыты, современные технологии обучения;

· Организовать процессы управления человеческими ресурсами, исходя из общей стратегии развития банка;

· К каждому сотруднику относиться как личности, создавать условия и шансы для выявления

их возможности, знаний и способностей;

· Постоянная оценка личных качеств сотрудников и результатов их деятельности и на основании этого создание эффективной системы вознаграждения, а также достижение эффективности труда;

· Эффективно организовать свободное время сотрудников, обеспечение привлечения их на разные общественные работы.

При осуществлении намеченных целей в «Кадровой политики» нижеследующие являются основными задачами:

· Рациональное использование кадрового потенциала банка, а также ведение политики активных кадров;

· Совершенствование организационной структуры банка;

· С учётом оперативных и стратегических целей банка и происходящих изменений на рынке труда, провести постоянный анализ кадрового потенциала, его обновление и совершенствование;

· Обучение, подготовка, переподготовка и повышение профессиональных навыков специалистов в разных направлениях, считающихся для банка важными и еще более развивать эти направления, в организации этого процесса активно применять современные технологии;

· Создание оптимальной системы обучения сотрудников иностранным языкам и, по возможности, обеспечение всех категорий работников владения иностранными языками;

· Прочное сотрудничество с высшими учебными заведениями, специализированными учебными заведениями, с учебными заведениями СНГ и других иностранных государств, специализирующихся на подготовке банковских специалистов;

· Привлечение в систему банков одарённой молодежи, имеющее высшее экономическое образование;

· Формирование резерва кадров, воспитание преемников и ведение с ними текущих дел, а также создание возможности в соответствии с практическими навыками и способностями повышения их по служебной лестнице;

· Формирование системы объективной оценки деятельности кадров и управление их карьерой;

· Налаживание и продолжение в банке традиций «Наставника и ученика»;

· Создание и обновление аналитической — информационной базы по качественному составу кадров;

· Контролировать трудовую дисциплину и анализировать текучесть кадров;

· Предотвращение конфликтных ситуаций и постоянное изучение психологического равновесия среди коллектива;

· Обеспечение соблюдения всеми работниками принципов действующей Корпоративной этики Банка.

Учитывая, что, достижении Главной цели банковской деятельности, всестороннее развитие и её непрерывность создаёт потребность в квалифицированных кадрах, для определения эти потребности принимаются необходимые меры. Здесь учитываются нижеследующие факторы:

· достигнутые результаты со стороны банка и стратегия переспективного развития, производительность труда работников и имеющийся их качественный состав;

· Потребность в количестве и качестве кадров, то есть анализ соответствия определённым

профессионально — квалификационным требованиям и на основе анализа, замена не соответствующих требованиям кадров квалифицированными.

Приём кандидатов на вакантные места в банке и его филиалах должны осуществляется на основе конкурсного отбора. Принципы отбора кадров основываются на требованиях, утвержденных Правлением Банка в «Квалификационном требовании банка к кадрам» и в «Должностной номенклатуре».

По кандидатам, успешно прошедшим собеседование, может приниматься решение о вероятности приёма на работу с испытательным сроком 3 месяца или приём в качестве стажёра на основе трудового соглашения.

Если среди участвовавших на отборе кандидатов, (но не принятых на работу) есть вызвавшие интерес для Банка и в будущем могут быть отобраны на работу по специальности, они могут быть зачислены в резерв кадров и в будущем приглашены на работу.

О приёме на работу кандидатов, удачно прошедших отбор на свободные места, издается приказ Председателя Правления Банка. Постановление Комиссии служит основой для заключения трудового договора, и с соискателем заключается трудовой договор или же трудовое соглашение.

Принятый на работу сотрудник знакомится с правилами внутреннего распорядка банка, режимом работы, со служебными обязанностями, а также ему оформляется разрешение.

Поводя итоги вышесказанному можно сказать, что добросовестность, благочестие, беспристрастность и строгое соблюдение требований закона, считается необходимыми условиями деятельности банка и сохранения доверия общества. Сохранение такого доверия и авторитета банка требует строгого следования требованиям «Кадровой политики».

Использованная литература:

1. Аширов Д.А. «Управление персоналом»-М.: Высшее образование и наука, 2001.
2. Андреева И.В, Кошелева С.В., Спивак В.А. «Управление персоналом»- М.:2003.
3. Волгин В.В. «Структура и персонал» -М.: 2004.
4. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом: Учебник для ВУЗов. М.: «Академия», 2000.