

**Рекомендации по совершенствованию современных социально-психологических методов управления в АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК»**

Нуштаева К.В., магистрант, ФГБОУ ВО Уфимский государственный авиационный технический университет, г. Уфа, Россия.

**Аннотация.** В статье предложены некоторые рекомендации по совершенствованию современных социально-психологических методов управления в АО «Россельхозбанк». В работе отмечено, что социально-психологические методы управления персоналом представляют собой относительно крупную группу методов, с помощью которых руководство влияет на работу коллектива в целом.

**Ключевые слова.** Управление персоналом, социально-психологические методы управления, современные методы управления персоналом, аутплейсмент, HR-партнер.

**Abstract.** The article offers some recommendations for the improvement of modern socio-psychological methods of management in JSC "Rosselkhozbank." The paper notes that the socio-psychological methods of personnel management are a relatively large group of methods by which management influences the work of the collective as a whole.

**Keywords:** Personnel management, social and psychological management methods, modern personnel management methods, outplacement, HR partner.

В современных условиях формирования рыночной экономики, характерной чертой которой является жестокая конкуренция за рынки сбыта товаров, работ и услуг, перед менеджерами - управленцами постоянно встает вопрос выживания организаций. При таких условиях руководители не всегда достаточно внимания уделяют трудовому коллективу, хотя именно от коллектива, его персонального состава, взаимоотношений, сложившихся внутри, зависит успех деятельности любого предприятия, учреждения или организации.

Поэтому одной из приоритетных задач менеджмента должна стать способность топ - менеджеров эффективно управлять человеческими ресурсами, применяя при этом различные методы управления. Сейчас все большую актуальность приобретают социально-психологические методы управления, внедрение которых способствует достижению максимальной эффективности деятельности организаций [1, с. 298].

Социально-психологические методы управления персоналом являются одними из основных методов управления. Это наиболее крупная группа методов, с помощью которых руководство влияет на работу коллектива в целом [2, с. 187]. В отличие от экономических и административных методов социально-психологические аспекты управления персоналом базируются на знании психологии и социологии, причем такое знание должно быть достаточно глубоким и, безусловно, профессиональным.

В настоящее время на рынке товаров и услуг существует огромная конкуренция среди работодателей. Они борются за повышение качества предоставляемых услуг, а также за повышение работоспособности собственных сотрудников. Когда традиционными способами воздействия, например, экономическими, справиться не удастся, на помощь приходит психология и знание особенностей строения общества.

В этой работе предложим некоторые рекомендации по совершенствованию современных социально-психологических методов управления в АО «Россельхозбанк».

Отметим, что АО «Россельхозбанк» является одним из универсальных коммерческих банков РФ. Целью его создания первоначально была помощь развитию кредитно-финансовой системы агропромышленности страны. О надежности банка говорит то, что все его голосующие акции принадлежат Федеральному агентству по управлению госимуществом Российской Федерации.

Тем не менее, во многих дополнительных офисах АО «Россельхозбанк» наблюдается низкий показатель сплоченности коллектива предприятия. Другими

словами, сотрудники, не получая возможности в полной мере реализовать свои способности и развиваться, «закрываются» в собственных интересах, личных мотивах. Отсюда - не понимание или не желание понять цели организации; расформирование коллектива на отдельные группировки; не открытое и неискреннее общение, и, впоследствии, не удовлетворительный психологически климат в коллективе. Кроме того, все это приводит к большой текучести кадров в организации.

Таким образом, сформулируем практические рекомендации по совершенствованию методов управления персоналом в АО «Россельхозбанк», направленные, прежде всего, на снижение напряженности в коллективе, текучести кадров, способствующие повышению результативности и эффективности его деятельности, с учетом практических навыков в сфере управления персоналом банков, работающих на международном рынке. Предлагаемые проектные мероприятия нацелены на расширение используемых методов снижения напряженности в коллективе, текучести и удержания кадров, разработку технологии управления текучестью кадров, разработку анкеты увольняющегося сотрудника, разработку программы аутплейсмента.

Проектное мероприятие, направленное на оказание социальной поддержки работникам, подразумевает разработку систему гарантий, компенсаций, льгот и возможностей, которые АО «Россельхозбанк» предоставит работникам наряду с заработной платой с целью их стимулирования, мотивации и удержания, а также оказание внимания и заботы об их работоспособности, трудовых условиях, возможностях проявления талантов и самореализации.

Разработка программы аутплейсмента подразумевает оказание менеджером по персоналу работникам психологической, информационной, консультационной помощи. С обеспечением пакетом информации, документов, консультаций при увольнении работника.

Программа аутплейсмента применяется в тех случаях, когда увольнение не является следствием невыполнения работником своих обязанностей, а связано с процессом реорганизации, сокращения штата или ликвидации предприятия.

Социальная эффективность предложенных мероприятий проявляется в возможности достижения положительных изменений [3, с. 107]:

- а) обеспечение персоналу надлежащего жизненного уровня;
- б) сокращение текучести кадров;
- в) сокращение числа конфликтов в связи с необоснованным увольнением персонала;
- д) снижение текучести кадров, проработавших в организации менее одного года в связи с нереализованными ожиданиями.

С целью повышения автоматизации, гибкости, инновационности и показателей результативности системы управления персоналом АО «Россельхозбанк», учитывая опыт банков с иностранным капиталом, предлагается:

1) Переход к формату HR-партнерства, возникшему в международной практике управления персоналом за последние 7-10 лет, который подразумевает выделение позиции специалиста по управлению персоналом в подразделении банка - HR-партнера. Подчиняясь руководителю подразделения и взаимодействуя со всеми сотрудниками, HR-партнер несет ответственность за все направления деятельности в сфере управления персоналом, а также оказывает консультационную поддержку руководителю и сотрудникам подразделения [4, с. 334]. Внедрение HR-партнерства и решение всех проблем и задач по управлению персоналом для конкретного подразделения с учетом его особенностей и специфики позволит реализовывать функции системы управления персоналом на новом уровне, что в свою очередь больше повлияет на результативность банка.

2) Выделение в подразделении АО «Россельхозбанка» комитетов управления персоналом: по организации обучения, развитию и повышению квалификации персонала, конфликт - менеджменту в сфере трудовых

разногласий, по адаптации вновь принятых сотрудников, комиссии по разработке и т.д. В состав комитета обязательно должен входить сотрудник службы управления персоналом, который будет отвечать за организацию работы комитета, за сбор и обработку необходимой информации, подготовку проектов его решений или рекомендаций, доведение их до ответственных лиц, принимающих решения - руководства банка. Состав комитетов может варьироваться по необходимости, но не чаще 1 раза в год или полгода.

3) Автоматизация функций управления персоналом, используя такие электронные системы как, например, Oracle Fusion HCM (ИНГ Банк, Евразия), что позволит добиться повышения операционной эффективности сотрудников службы управления персоналом и оптимизировать время для взаимодействия с менеджерами среднего звена и оказания им консультационной поддержки в достижении тактических и стратегических целей подразделения банка [5, с. 736].

4) Реализация инициатив в сфере управления персоналом с целью стимулирования инновационного поведения персонала: проведение конкурсов по реализации новых проектов и инноваций с выделением номинаций и оценки индивидуальных и групповых проектов (по обучению и развитию персонала; по стимулированию и мотивации персонала и т.д.) с использованием системы вознаграждения сотрудников по результатам конкурса. Источником создания и развития новых идей между коллегами послужит электронный портал банка, где они смогут вносить предложения и обмениваться своими идеями.

5) Регулярная оценка результативности системы управления персоналом: увеличение гибкости, инновационности и автоматизации функций системы потребует от банка проведения регулярной оценки результативности системы управления персоналом, которая в обязательном порядке должна входить в общую систему управления эффективностью деятельности банка и управления результатами деятельности.

Оценку рекомендуется проводить ежегодно при подведении итогов прошедшего года и разработке планов и бюджетов на следующий год. Она

должна включать диагностику результатов по всем функциям системы управления персоналом конкретного банка, в том числе: подбор и отбор, обучение и развитие, адаптация, стимулирование, оценка персонала и управление внутренними коммуникациями.

Помимо анализа количественных, экономических показателей результативности предлагается проводить оценку удовлетворенности персонала. Ежегодную оценку службы управления персоналом рекомендуется осуществлять с привлечением сотрудников банка, представляющих разные уровни управления.

Проведение регулярной оценки системы и службы управления персоналом позволит выявить возможности для организационных усовершенствований и реализации новых инициатив в сфере управления персоналом, способствующих повышению результатов деятельности банка.

### **Список использованных источников:**

1. Стукова Ю.Е., Чупахина Ю.Н. Психологические методы управления персоналом / Ю.Е. Стукова, Ю.Н. Чупахина // Молодой ученый. - 2017. - №24. - С. 298-300.
2. Бреусова Е. А., Негреева В. Ю. К вопросу совершенствования менеджмента персонала в организации / Е. А. Бреусова, В. Ю. Негреева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 17. – С. 187–190.
3. Данцева Д.С. Современные методы управления персоналом организации / Д.С. Данцева // Молодой ученый. - 2017. - №40. - С. 106-108.
4. Куприянова Н.А., Копылова Т.В. Эффективность управления персоналом как необходимое условие повышения конкурентоспособности организации / Н.А. Куприянова, Т.В. Копылова // Молодой ученый. - 2016. - №26. - С. 334-337.
5. Клименко К.А. Оценка результативности управления персоналом / К.А. Клименко // Молодой ученый. - 2016. - №10. - С. 736-739.