

ции, однако является достаточно трудозатратной. Это обусловлено тем, что обработка бухгалтерской информации осуществляется в основном вручную с частичной автоматизацией.

Поэтому важными направлениями совершенствования информационного обеспечения бухгалтерского учета МБУ «Физкультура и Здоровье» НГО являются полная автоматизация бухгалтерского учета, разработка графика документооборота, разработка положения внутреннего финансового контроля.

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 27.12.2019). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702
2. Приказ Минфина России от 08.06.2018 г. № 132н «Об утверждении Указаний о порядке применения бюджетной классификации Российской Федерации» (в ред. От 30.12.2019) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_300629
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (в ред. 26.07.2019) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_122855.
4. Сайдаметова С.С. Проблемы организации бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях // Учетно-аналитическое обеспечение стратегии устойчивого развития предприятия: Материалы всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. – Уфа: Аэтерна, 2016 г. – С. 172-176.
5. Шамрина И. В., Бушуева А.А. Единые принципы ведения бухгалтерского учета: российский и международный опыт // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2017 г. – С. 108-112.

Рубрика: Управление персоналом

УДК 005

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ УЧРЕЖДЕНИЙ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

И.В. Гладкова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Актуальность темы определяется тем, что в современных условиях рыночных отношений и рынка труда особое значение придается выбору и найму сотрудников. Высококвалифицированный персонал играет важную роль в организации, поэтому сотрудники со временем меняют свой социальный статус, характер своего отношения к работе и условия работы. Правильное управление персоналом должно быть комплексным, причем сотрудники компании считаются человеческим ресурсом или человеческим капиталом. Вся работа и управление сотрудниками должны быть организованы таким образом, чтобы не было проблем с текучестью кадров и их профессиональной пригодностью. Текучесть кадров в настоящее время является серьезной проблемой для многих компаний. Чтобы избежать этого, менеджеры внедряют различные системы мотивации и разрабатывают различные меры для удержания своих сотрудников.

Ключевые слова и словосочетания: система управления персоналом, адаптация персонала, набор, отбор, обучение персонала, коучинг.

FEATURES OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF BANKING INSTITUTIONS

The relevance of the topic is justified by the fact that in modern conditions of market relations and the labor market, special importance is attached to the selection and hiring of employees. Highly qualified personnel play an important role in the organization, so employees change their social status, the nature of their attitude to work and working conditions over time. Proper personnel management must be

comprehensive, and the company's employees are considered a human resource or human capital. All work and management of employees should be organized in such a way that there are no problems with staff turnover and their professional suitability. Staff turnover is currently a serious problem for many companies. To avoid this, managers implement different incentive systems and develop different measures to retain their employees.

Keywords: *personnel management system, personnel adaptation, recruitment, selection, personnel training, coaching.*

Управление персоналом является основой для эффективного управления компанией. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одна компания не сможет создать хорошо функционирующие подсистемы для производства, маркетинга, финансов или бухгалтерского учета.

В настоящее время существуют различные подходы к управлению персоналом. Их отличие обусловлено разным отношением к персоналу как объекту управления. В первом подходе сотрудники рассматриваются не как личности, а только как функция персонала – работа рассматривается как объект управления. Второй подход основан на признании персонала организации самостоятельным объектом управления. В рамках этого подхода можно выделить два понятия: понятие управления персоналом и понятие управления человеческими ресурсами. Концепция управления персоналом учитывает сотрудников через их роли и должности на рабочем месте. В концепции управления человеческими ресурсами фокус смещается с убеждения, на человека как сложного объекта организации.

Третий подход рассматривает сотрудников как сложный и управляемый ресурс организации или как капитал организации. [1, с.272]

Акционерное общество «ОТП Банк» (далее – ОТП Банк, Банк) создан в соответствии с решением общего собрания учредителей от 01 ноября 1993 г. По данным на 1 января 2020 года региональная сеть банка включает 6 филиалов, 81 дополнительные офисы, 50 операционных, 87 кредитно-кассовых офиса. Таким образом, АО «ОТП-Банк» является универсальным кредитным учреждением, предоставляющим широкий спектр услуг физическим и юридическим лицам. Основными видами деятельности банка являются розничный бизнес, корпоративный бизнес и бизнес на финансовых рынках. [2, с.112]

В результате анализа системы управления персонала АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток (в технологиях набора и отбора) был выявлен ряд проблем, среди которых:

процесс набора и отбора персонала не систематизирован, не структурирован; набор и отбор персонала осуществляют руководители, но ответственность за эти технологии не прописана ни в должностных инструкциях, ни в других локальных нормативных актах; отсутствует работа по планированию численности персонала;

нет четкого описания вакантных должностей, профиля должностей, критериев отбора; не используется структурированное собеседование; не выполняется проверка рекомендаций.

В АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток нет регламентов по набору и отбору персонала, т.е. данные процессы не регламентированы локальными нормативными актами. Указанное дает основание для вывода о необходимости совершенствования системы обучения персонал в АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток.

Был разработан ряд мероприятий по совершенствованию набора и отбора персонала в АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток, устранению выявленных проблем, для снижения высокого уровня текучести кадров и повышения эффективности деятельности организации в целом.

Учитывая выявленные проблемы в наборе и отборе, а также растущую численность штата организации (на данный момент 76 чел.), необходимо принять на работу рекрутера, в обязанности которого будут входить набор и отбор персонала, а также проведение «базового обучения» для вновь принявших сотрудников. Претендент на эту работу должен обладать аналогичным опытом, главное в котором – опыт проведения собеседований, оценки кандидатов.

Необходимо разработать и утвердить должностную инструкцию рекрутера, а также инструкцию по набору и отбору персонала, тем самым обеспечив этот процесс регламентирующей документацией, систематизировать и структурировать. [4, с.344]

В обязанности рекрутера будет входить: планирование численности персонала (совместно с линейными руководителями); анализ рынка труда; набор персонала: сбор заявок от линейных руководителей на отбор, подготовка описаний вакантных должностей, профилей должностей,

критериев отбора, согласование их с линейными руководителями и выбор источников набора (внешние, внутренние); отбор персонала: выбор методов отбора, проведение структурированных формализованных собеседований с кандидатами, представление линейным руководителям отчетов на финальных кандидатов, определение кандидата, прошедшего отбор, проверка рекомендаций на финального кандидата с прошлых мест работы; проведение «базового обучения».

Стоит отметить, что найм в организацию опытного рекрутера гораздо менее затратно (по финансовым и временным затратам) по сравнению с обучением всех линейных руководителей отбору и проведению собеседований.

Таким образом, технология процессов набора и отбора персонала будет состоять из нескольких этапов: диагностика (планирование) потребности в персонале; разработка модели компетенций должности; выбор источников привлечения кандидатов; первичный отбор кандидатов; вторичный отбор кандидатов: анкетирование, изучение и проверка документов; собеседования с рекрутером, в линейном, функциональном подразделении.

Что касается адаптации персонала, то в АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток адаптация молодых специалистов начинается с изучения Положения об адаптации персонала банка, которое регламентирует все ключевые моменты, призванные обеспечить нужный результат адаптации. Ответственность за адаптацию нового работника распределяется между специалистом сектора обучения, руководителем структурного подразделения и наставником.

Адаптация подразделяется на организационную, социально-психологическую и профессиональную. При этом еще выделяют два направления адаптации: первичную и вторичную [3, с.107].

Так же были выявлены проблемы в системе обучения – отсутствие обратной связи для улучшения используемых методов обучения. Кроме того, карты компетенций не используются для определения потребностей в обучении и оценки результатов обучения. Отметим также, что организация не в полной мере создает условия для самообразования сотрудников. При этом стоит отметить, что большинство сотрудников стремятся приобрести новые знания, планировать свое развитие, становиться более гибкими и адаптируемыми и выражать интерес к карьерному росту в банке.

В качестве второго мероприятия для совершенствования системы управления персоналом в АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток предлагается совершенствовать систему обучения. Для этих целей предлагается использовать коучинг. Это мероприятие позволит нам выделить ключевые области развития системы обучения и понять, какое решение целесообразнее всего принять в данной области.

Перед началом разработки мероприятия был проведен анализ работы нынешнего сотрудника, отвечающего обучению сотрудников банка.

В ходе оценки работы главного специалиста сектора обучения в ККО, было установлено, что навыки коучинга присутствуют лишь от части и весьма поверхностно.

Введение коучинга поможет персоналу раскрыть подлинные причины собственных мотивов работы в данном банке, стать нацеленными на результат, а самое главное – использовать свой опыт и новые знания, полученные на тренингах, непосредственно в рабочем процессе.

Для внедрения данного мероприятия понадобится расширить функционал сотрудника, занимающегося обучением. После реализации мероприятия должностные инструкции главного специалиста будут изменены, а также скорректирован уровень оплаты труда в виде надбавки в 3 000 рублей (ежемесячно).

Таким образом, проведя анализ системы управления персоналом в АО «ОТП Банк» Кредитно-кассовый офис г. Владивосток был выделен ряд проблем для решения которых был предложен ряд мероприятий.

Так, был разработан план мероприятий по совершенствованию набора и отбора персонала, связанные и с регламентированием этих процессов, и с документационным сопровождением, и с кадровым обеспечением (введение новой должности – найм в организацию рекрутера).

Для совершенствования системы обучения было предложено ввести систему коучинга, которое предполагает обучение и тестирование персонала, и призвано снизить трудовые и временные затраты персонала по обучению и оценке квалификационных знаний и должно привести к снижению вытекающих финансовых затрат и повысить эффективность деятельности банка в целом.

В результате можно сделать вывод, что данное мероприятие представляет именно те совершенствования и изменения, которые необходимы банку в настоящее время.

Это мероприятие поможет развить сотрудников до уровня их основных конкурентов на рынке, что позволит им завоевать еще большую долю рынка и сохранить свои позиции. Мероприятие является универсальным для банков, в связи с их приспособляемостью к особенностям работы кредитных организаций. Это ценно для банков, стремящихся к высокому уровню обслуживания и качеству предложений, потому что коучинг позволяет без дополнительных затрат привести сотрудника в правильное рабочее настроение и выявить личные мотивы своей работы.

1. Глущенко В. В., Глущенко И.И. Исследование систем управления: социологические, экономические, прогнозные, плановые, экспериментальные исследования. – Моск. обл.: ООО НПЦ «Крылья», 2015. – 416 с

2. сайт АО «ОТП Банк» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.otpbank.ru/>

3. Патрахина Т.Н, Токарева В.П. Особенности подбора и отбора персонала в банковской сфере деятельности // Семнадцатая региональная студенческая научная конференция Нижегородского государственного университета / отв. ред.: А.В. Коричко. – Нижневартовск, 2015. – С. 540-543.

4. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – Москва: КноРус, 2017. – 624 с.

Рубрика: Современное управление: актуальные вопросы, достижения и инновации

УДК 338.49

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

А.Е. Горохова
бакалавр

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток. Россия*

Данная статья посвящена анализу мер, принимаемых органами власти в период пандемии, которая настигла весь мир в начале 2020 года. Важность работы обусловлена актуальностью в контексте временного отрезка. Анализ мер, предоставленных в данной работе представляет собой оценку механизма управления государством в целом.

Ключевые слова и словосочетания: *коронавирус, меры, пандемия, способы регулирования, государственное управление, предотвращение последствий.*

FEATURES OF PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

This article analyzes measures taken by the state during the pandemic that overtook the whole world at the beginning of 2020. The analysis of the measures provided in this article is an assessment of the mechanism of government.

Keywords: *коронавирус, меры, пандемия, способы регулирования, государственное управление, предотвращение последствий.*

XXI век характеризуется как эпоха новых технологий и развития мирового масштаба. Но даже при наличии всех благ цивилизации, человек остается уязвимым перед новыми вирусами и бактериями. За последние 20 лет мир столкнулся с рядом эпидемий – от уже известных науке вирусных заболеваний, до их мутировавших разновидностей.

В конце декабря 2019 года Китай сообщил о вспышке неизвестной ранее пневмонии в городе Ухань. Через месяц количество заболевших исчислялось сотнями, а на сегодняшний день эта цифра превысила 2,5 миллиона человек. Возбудителем инфекции назвали новый вид коро-