

**АКТУАЛЬНОСТЬ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ СИСТЕМЫ
МЕНЕДЖМЕНТА КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ
КАПИТАЛОМ**

Рыбина Г. К., к. э. н., доцент, доцент каф. финансов и кредита
Рыбина Ю. В., к. э. н., доцент, доцент каф. менеджмента
Северо-Кавказский Федеральный Университет,
г. Ставрополь, Российская Федерация

Понимание персонала как человеческого капитала приводит к осознанию того, что потенциал сотрудников кредитной организации – это и есть основополагающий, или критический, фактор развития рассматриваемой системы, главное условие принятия ею на себя всевозможных рисков. Практически это означает, что в большинстве случаев для решения своих проблем организациям, тем более инновационным, не хватает не просто человеческих ресурсов, а именно человеческого капитала, т.е. специалистов, которые были бы способны к высокоэффективному мотивированному труду, к творческой отдаче и нововведениям [1].

Организация работы с инновационными предложениями сотрудников банка может предусматривать несколько этапов, включая подачу инновационного предложения и его рассмотрения ведущими специалистами кредитной организации по существу, потенциальной эффективности и технологии применения. Размер материального вознаграждения других сотрудников зависит от значимости поданного инновационного предложения. В частности, обоснованное предложение должно содержать:

- Ситуационный анализ финансового рынка и анализ положения банка на нем;
- Описание модели финансовой технологии;
- Описание технологии для непосредственных исполнителей и агрегированное описание проекта технологии в качестве внутреннего нормативного документа для соответствующего подразделения;

- Схему взаимосвязей и определение взаимозависимости банковских подразделений, которые будут обеспечивать продвижение ключевой финансовой технологии;

- Прогноз возможных изменений структуры портфеля банка.

Следующим этапом стимулирования инновационной активности сотрудников банка является определение класса инновационного предложения. Размер материального вознаграждения рассчитывается на основе балльной оценки соответствующего предложения [2]. По результатам обсуждений и проверки могут быть, в частности, приняты решения:

- О выдвижении сотрудника банка на новые управленческие позиции (более высокую должность);

- О переводе сотрудника по горизонтали на другую должность;

- Об объявлении конкурса на вакантную должность.

Таким образом, нестабильность на мировых площадках значительно усложнила работу на банковском рынке страны. Привычные интуитивные методы управления утратили эффективность. Лидерами посткризисного рынка стали технократические банки, создавшие формализованную систему управления. На удовлетворение сложившегося спроса и рассчитано появление управленческих технологий, адаптированных для персонала российских коммерческих банков. Освоение современных управленческих технологий приближает российские банки к международному стандарту и способствует повышению их конкурентности в области управления персоналом.

Список литературы

1. Косов, М. Е. Проблемы управления рисками потребительского кредитования в банковском секторе экономики России / М. Е. Косов // Финансы и кредит. – 2015. - №19. – С. 14 – 18

2. Мануйленко, В. В. Концептуальный подход к построению моделей оценки экономического капитала коммерческого банка / В. В. Мануйленко // Финансы и кредит. – 2016. - №3. – С. 18 – 28