

*Чибухчян М.С., студент магистратуры
ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет»
Институт социально-гуманитарного образования
кафедра экономической теории и менеджмента направленность
(профиль) «Управление развитием персонала»
Научный руководитель: к.п.н. доц. Игумнов О.А.
Россия, Москва*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА БАНКОВ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В настоящее время все большее число компаний проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что квалифицированный персонал является решающим фактором развития предприятия на высококонкурентном рынке. Эффективная образовательная активность предприятия базируется, в первую очередь, на его организационной культуре, находящейся в тесной взаимосвязи с мотивационными характеристиками личности сотрудников. В данной статье рассматривается взаимосвязь организационной культуры и профессиональных потребностей персонала банковской сферы.

Ключевые слова: организационная культура, образовательные потребности, профессиональное образование, банк, персонал, управление персоналом.

*Chibukhchyan M.S., Master student
FSBEI of HE «Moscow Pedagogical State University»
Institute of Social and Humanitarian Education Department of Economic
Theory and Management
Orientation (profile) «Personnel Development Management»
Scientific advisor: c. of p.s. assistant professor: Igumnov O.A. Russia, Moscow*

ORGANIZATIONAL CULTURE AND PROFESSIONAL EDUCATIONAL NEEDS OF BANK STAFF: COMPARATIVE ANALYSIS

Abstract. Qualified personnel are viewed as the most valuable resource and as a critical factor in the business development. Many companies conduct regular training of staff and managers at various levels. Effective educational activity of the enterprise is based on its organizational culture and motivational characteristics of employees. This article discusses the relationship of organizational culture and professional needs of banking personnel.

Keywords: organizational culture, educational needs, professional education, bank, personnel, personnel management.

В современных условиях персонал рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования материальных, финансовых и других ресурсов корпорации. Как показывает опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний, инвестиции в персонал, создание условий для роста работников и повышения их профессионального потенциала дают в 2-3 раза более высокую отдачу, чем средства, направленные на решение чисто производственных задач. Следовательно, к числу наиболее значимых инструментов повышения конкурентоспособности и результативности деятельности предприятия в настоящее время является формирование эффективной организационной культуры и осуществление профессионально-квалификационного обучения персонала [2].

Организационная культура – интегральная характеристика организации, включающая в себя корпоративные ценности и образцы поведения, традиции, правила и нормы, способы осуществления и оценки деятельности, понятные и разделяемые всеми членами организации. Интерес к организационной структуре обусловлен тем, что она может выполнять целый ряд разнообразных функций, таких как охранная, интегрирующая, регулирующая, адаптивная, ориентирующая, мотивационная, имиджевая. Различные типологии организационных культур позволяют выделять культуру формальную и неформальную, индивидуалистическую и коллективистическую, органическую, предпринимательскую, бюрократическую и демократическую другие виды организационных культур.

Организационная культура – сложное и многогранное явление, включающее в себя множество разнообразных элементов все элементы организационной культуры принято подразделять на объективные и субъективные. К объективным элементам культуры организации относятся символика фирмы, оформление интерьеров и внешний облик сотрудников.

Среди субъективных элементов организационной культуры выделяются ценности, нормы, истории, герои, культурная сеть организации. Элементы организационной культуры, усвоенные работником ценности и нормы, являются внутренними побудительными силами, мотивирующими работника к более производительному труду и стимулирующими его профессиональные образовательные потребности [3].

Взаимосвязь между организационной культурой и профессиональными образовательными потребностями персонала представлена нами на примере двух коммерческих банков – ПАО «Промсвязьбанк» и ООО КБ «Столичный Кредит». Экспертная характеристика организационной культуры этих компаний приведена на рис.1.

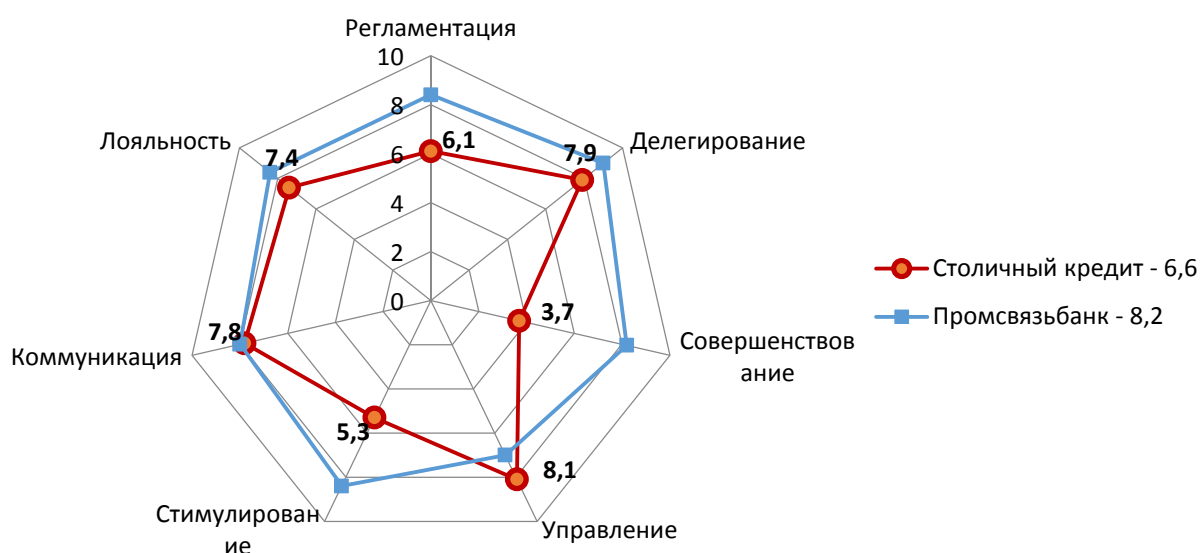


Рисунок 1. Сравнение характеристик организационной культуры
ПАО «Промсвязьбанк» и ООО КБ «Столичный Кредит»

На основе данных рис. 1 можно сделать вывод о том, что для ПАО «Промсвязьбанк» характерно более гармоничное развитие организационной культуры, чем для ООО КБ «Столичный Кредит» «отстающего» от «Промсвязьбанка» по всем критериям оценки, за исключением показателя «Управление». По нашему мнению, это может быть обусловлено более сложной управляемостью крупных кредитных организаций по сравнению с

небольшими банками. Наибольшее отставание от лидера банк «Столичный Кредит» демонстрирует по критериям регламентации, совершенствования и стимулирования.

В рамках данного исследования большое значение имеет оценка образовательных потребностей персонала ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк». Для оценки места данных потребностей в структуре мотивации сотрудников банковской сферы можно использовать тест, разработанный Питером Мартином и Шейлой Ричи [1]. Тест включает в себя 33 вопроса, каждый из которых содержит четыре варианта ответа, т.е. четыре утверждения. Респонденту предлагается оценить в баллах значимость каждого утверждения, распределив между ними 11 баллов.

По результатам проведенного исследования представим ранжирование потребностей сотрудников на рис.2.



Рисунок 2. Ранжирование потребностей сотрудников ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк»

Таким образом, в ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк» приоритетами являются материальное вознаграждение и условия работы. В то же время сотрудники ПАО «Промсвязьбанк» на третье место по значимости поставили потребность в самосовершенствовании, в то

время как для работников банка «Столичный кредит» данный фактор имеет низкую приоритетность (9 место из 12 потребностей). Все прочие потребности в банках ранжированы практически идентично.

Далее респондентам было предложено прочитать описание каждого мотивационного фактора и указать в процентах от 0 до 100, насколько данная потребность удовлетворена в настоящее время. Данная методика позволит оценить фактический уровень удовлетворенности потребностей работников организации.

Проанализируем степень удовлетворения перечисленных потребностей в коммерческих банках ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк» на рис.3.

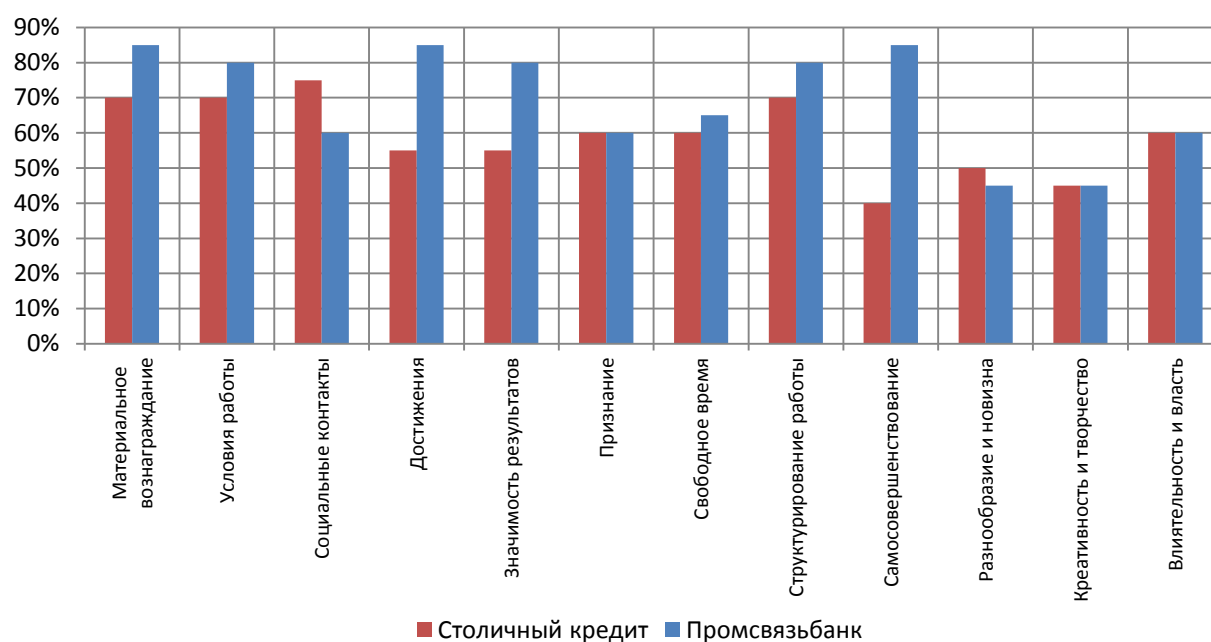


Рисунок 3. Степень удовлетворенности потребностей сотрудников ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк»

Таким образом, в ООО КБ «Столичный Кредит» средняя степень удовлетворения потребностей составляет 59%, тогда как и ПАО «Промсвязьбанк» данный показатель достигает 69%. При этом в банке «Столичный Кредит» в наименьшей степени удовлетворения потребность в самосовершенствовании.

Потребность в самосовершенствовании в профессиональной сфере реализуется через получение дополнительного образования, повышение квалификации, изучение профессиональной литературы, получение новых знаний в процессе выполнения трудовых обязанностей. Руководству ООО КБ «Столичный Кредит» следует активнее поддерживать образовательные потребности сотрудников, поскольку от данного фактора зависит эффективность деятельности кредитной организации.

Таким образом, проведенное исследование показало, что одним из ключевых компонентов организационной культуры компании является ориентированность на совершенствование технологии деятельности и персонала. Недостаточная активность кредитной организации в данном направлении снижает образовательные потребности персонала, что достаточно наглядно демонстрируют результаты оценки потребностей сотрудников двух банков – ООО КБ «Столичный Кредит» и ПАО «Промсвязьбанк», представленные на рис.4.

 из 10 баллов 	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	
3,7	8,2
ЗНАЧИМОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА	
2,5	7,5
СТЕПЕНЬ УДОВЛЕТВОРЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА	
4,0	8,5

Рисунок 4. Взаимосвязь организационной культуры и профессиональных образовательных потребностей персонала банков «Столичный кредит» и «Промсвязьбанк»

Произведенное исследование позволило выявить устойчивую взаимосвязь организационной культуры и профессиональных образовательных потребностей персонала банков «Столичный кредит» и

«Промсвязьбанк». Организационная культура является одним из ключевых факторов эффективности реализации кадровой политики предприятия. Она позволяет объединить различные формы кадровой работы и создать гармоничный, сплоченный и высокопроизводительный коллектив, способный адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка. Элементы организационной культуры, усвоенные работником ценности и нормы, являются внутренними побудительными силами, мотивирующими работника к более производительному труду, повышению своего профессионального образования и общему профессиональному развитию.

Список использованных источников

1. Балашов, А.П. Диагностика организационной культуры: Монография / А.П. Балашов, А.В. Непомнящий. – Новосибирск: Сибирский ун-т потребительской кооп., 2020. – 187 с.
2. Валеева, Е.О. Управление организационной культурой на предприятии: Монография / Е.О. Валеева. – СПб: Книжный дом, 2020. – 109 с.
3. Карая, Е.Б. Подходы в обучении персонала коммерческих банков и их влияние на организационную культуру / Е.Б. Карая, М.В. Винниченко // В сборнике: Актуальные вопросы управления персоналом и экономики труда. 2019. С. 88-103.