

Следовательно, возможность использования кластерного подхода в целях создания инновационной экономики в России предполагает разработку и реализацию обоснованной государственной кластерной политики. Комплекс мероприятий этой политики следует осуществлять на микро-, мезо- и макроуровне, изначально определяя основные задачи для каждого уровня.

Литература

1. Бочкова Е.В. Проблемы формирования кластерных структур региональной инновационной системы // Вестн. ИГТУ. – 2012. – № 8. – С. 150–155.
2. Бочкова Е.В. Сущностные аспекты кластеризации российской экономики // Вестн. ИГТУ. – 2012. – № 1.
3. Инновационная Россия (Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 г.). – М., 2010.
4. Конкурируя за будущее сегодня: новая инновационная политика для России. – М., 2010.



УДК 336

Г.Б. Иптышева

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В РЕГИОНЕ

В статье рассматриваются проблемы формирования кадрового потенциала в коммерческих банках Республики Хакасия в плане устойчивого роста и развития национальной экономики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, требования к банковским сотрудникам, мотивация труда, организационная структура.

G.B. Iptysheva

THE PROBLEMS OF THE PERSONNEL POTENTIAL FORMATION IN THE REGION CREDIT ORGANIZATIONS

The problems of the personnel potential formation in the commercial banks of the Khakassia Republic in terms of the national economy sustainable growth and development are considered in the article.

Key words: personnel potential, requirements to bank employees, labour motivation, organizational structure.

Введение. Последствия мирового финансового кризиса, нестабильность и очередной виток потери доверия клиентов к российской банковской системе обуславливают необходимость создания эффективной системы управления кадровым потенциалом, как условие повышения надежности и конкурентоспособности. Прогнозируемые качественные изменения в российской экономике невозможны без активного и профессионального участия коммерческих банков в процессе интеграции и мобилизации совместных возможностей.

Современные сложные условия деятельности кредитных организаций способствуют повышению требований и расширению компетенций к их кадровому потенциалу. Банковская практика управления показывает, что в кредитных организациях во главу угла ставят вопросы совершенствования финансового менеджмента, а персональному вопросу не уделяется должного внимания. Учитывая, что банковская деятельность имеет высокоинтеллектуальный уровень своей реализации, для ее обеспечения необходим и адекватный подход в формировании банковского кадрового потенциала.

Исходя из того что от кадрового потенциала банка зависит степень достижения поставленных руководством банка целей, управление персоналом должно стать одним из ключевых направлений деятельности работников отдела кадров, а также начальников отделов, в которых они работают. Даже самые перспективные проекты не принесут ожидаемых результатов, если персонал не сможет выполнить поставленные перед ним задачи в силу отсутствия профессиональных навыков, достаточного опыта работы или необходимого уровня образования [2].

Актуальность научного исследования основывается на большом интересе к оценке кадрового потенциала коммерческих банков, который подтверждается растущей в республике численностью различных кредитных организаций, предлагающих аналогичные виды услуг.

Цель исследований. Выявление проблем формирования кадрового потенциала в коммерческих банках Республики Хакасия и практических рекомендаций по его управлению.

Задачи исследований:

- изучить степень влияния основных характеристик кадрового потенциала на эффективность деятельности коммерческих банков;
- проанализировать институциональные аспекты развития банковских услуг в регионе;
- выявить основные проблемы формирования кадрового потенциала кредитных организаций в республике;
- предложить рекомендации по повышению эффективности использования кадрового потенциала.

Методика и результаты исследований. Теоретической и методической основой научных исследований явились фундаментальные положения трудов отечественных и зарубежных специалистов в области управления банковским кадровым потенциалом. Были использованы общенаучные методы анализа и синтеза, аналогии и принципы системности и комплексности.

Кадровый потенциал – это совокупность возможностей банковского коллектива для выполнения своей миссии на региональном рынке банковских услуг. Экономическая действительность диктует такие условия, когда кадровый потенциал коммерческого банка необходимо рассматривать как фактор, без которого невозможно обеспечить конкурентоспособность ни банковской продукции, ни банка в целом [1].

Оценка кадрового потенциала формируется на анализе количественных и качественных его характеристик как совокупности ресурсов в условиях влияния местоположения региона. Перспективы экономического развития Республики Хакасия должны быть обеспечены интеллектуальными и профессиональными трудовыми ресурсами как важнейшим фактором реализации регионального экономического потенциала.

При формировании кадрового потенциала в регионе необходимо учитывать, на наш взгляд, демографические, социальные и профессионально-квалификационные факторы и их степень влияния.

Таким образом, кадровый потенциал региона – это наиболее ценный ресурс, определяющий конкурентоспособность региона, а развитие кадрового потенциала коммерческих банков – это важнейшая стратегическая задача для достижения успехов в управлении финансовыми ресурсами и повышения финансового благополучия населения.

По нашему мнению, сотрудники кадровых служб региональных коммерческих банков не имеют достаточно профессиональной подготовки и их функции ограничиваются традиционным подходом к своей работе. Это касается только самостоятельных кредитных организаций, и совсем другим образом обстоят дела в подразделениях инорегиональных банков. В основном кадровая политика коммерческих банков сводится к подготовке или переподготовке банковских работников и формированию профессиональных требований к персоналу. Между тем вопрос не только в этом.

При всей их важности, особенно в условиях перехода к новым банковским технологиям, когда необходимо постоянное обновление знаний, освоение новой философии банковского бизнеса становится непременным условием успеха кредитного учреждения в условиях рынка [3–4].

Анализ институциональных аспектов развития банковских услуг в регионе представлен далее. Общее количество единиц, занимающихся банковскими операциями на территории Республики Хакасия по состоянию на 01.01.2011 г. составляло 178 и было представлено:

- 3 региональными банками: АКБ "БАНК ХАКАСИИ" (ОАО), имеющим филиал в г. Красноярске, ООО "Хакасский муниципальный банк", ООО КБ Центрально-Азиатский, имеющим филиал в г. Сочи;

- 5 филиалами кредитных организаций других регионов: Абаканский филиал ЗАО КБ "Кедр", Восточно-Сибирский филиал банка "Навигатор" (ОАО), Хакасский региональный филиал ОАО "Россельхозбанк", Хакасский филиал АКБ "Промсвязьбанк" (ЗАО), Абаканское отделение №8602 Сберегательного банка России.

Также на территории Хакасии действуют 2 представительства, 96 дополнительных офисов, 41 операционный офис, 26 операционных касс вне кассового узла и 5 кредитно-кассовых офиса [5].

По состоянию на 01.10.2013 г. банковский сектор республики представлен:

- 2 региональными банками – ООО "Хакасский муниципальный банк" и ООО КБ Центрально-Азиатский, имеющим филиал в г. Сочи;

- 4 филиалами кредитных организаций других регионов: ВСФ банка "Навигатор" (ОАО), Хакасский РФ ОАО "Россельхозбанк", филиал "Хакасия" ОАО Банк "Народный кредит", Абаканское отделение № 8602 ОАО "Сбербанк России".

Также на территории Республики Хакасия действует 1 представительство, 91 дополнительный офис, 68 операционных офисов, 20 операционных касс вне кассового узла и 7 кредитно-кассовых офисов. Общее количество единиц, занимающихся банковскими операциями на территории региона, составляет 193 [6–11].

Представленные данные свидетельствуют о снижении своих позиций самостоятельными банками республики (из трех осталось два) и более активном расширении подразделений инорегиональных кредитных организаций (увеличение на 12 единиц). И здесь надо сказать об одной особенности данного расширения, которая проявляется в приходе в республику не их филиалов, а внутренних структурных подразделений вне их места нахождения (дополнительные офисы, операционные офисы, операционные кассы вне кассового узла и т.д.) На современном этапе такая форма присутствия по всей стране ведущих банков наиболее распространена. Плотность сети кредитных организаций, их ресурсное обеспечение и размеры кредитования, то есть важнейшие параметры, характеризующие уровень развития региональной банковской системы, значительно дифференцированы в разных экономических регионах.

Учитывая рост различных форм присутствия кредитных организаций за последние три года, в регионе появилась необходимость изучения вопроса формирования банковского кадрового потенциала и выявления основных проблем его управления.

Результаты научного исследования позволили сформулировать, на наш взгляд, основные проблемы кадрового потенциала в коммерческих банках республики, которые заключаются в том, что:

- прием на работу молодых людей без опыта требует создания учебного центра, поскольку банки не обладают возможностью подготовки высокопрофессиональных специалистов, а это приводит к высокой текучести кадров;
- структурам со строгой иерархией присущ жесткий стиль управления, проявляющийся во взаимоотношениях между головными банками и филиалами, дополнительными, операционными офисами, что лишает последних определенной свободы и ответственности за принятие управленческого решения;
- в дополнительных и операционных офисах банков предусмотрены лишь должности кассиров, операционистов и кредитных специалистов, а значит, у работников отсутствует возможность не только карьерного роста, но и мотивация к повышению эффективности своей трудовой деятельности;
- при проведении тестирований для работы в банке не всегда можно определить уровень квалификации претендента даже с помощью опытных специалистов;
- отсутствует необходимая атмосфера для оценки личного трудового вклада каждого сотрудника; низка оплата труда в самостоятельных банках по сравнению с подразделениями инорегиональных;
- на экономическое развитие республики более активно влияют самостоятельные банки, потому что формирование банковской политики в инорегиональных банках осуществляется головным банком без учета особенностей развития экономики региона и согласования с инвестиционными и инновационными программами развития.

На наш взгляд, выявленные проблемы требуют серьезного подхода в их решении, а увеличение подразделений столичных кредитных организаций на территории республики создают условия для создания системы управления персоналом, ориентированной на человека.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

- учитывая, что внешний рынок труда региона не может гарантировать нужное количество и качество банковского персонала, кредитным организациям необходимо самим создавать центры систематического обучения и переподготовки в соответствии с современными требованиями;
- в условиях отсутствия возможности карьерного роста возможно повышение профессионального уровня за счет горизонтальной карьеры, которая связана с овладением новых сфер деятельности, что позволяет постоянно поддерживать интерес к работе;
- необходимо уделять внимание формированию и реализации кадровой политики как стратегии и тактики по управлению человеческими ресурсами через организацию эффективной работы сотрудников, развитию корпоративной культуры и формированию единой команды, обеспечивающей реализацию целей банка.

Кадровые службы банков должны обладать четким представлением о том, каким должен быть качественный и количественный состав теоретических и практических знаний и умений банковского работника любого уровня.

Таким образом, необходимо отметить, что эффективное управление персоналом банка – практическая задача его экономического успеха, решение которой обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются личные способности, люди получают удовлетворение от выполненной работы и общественное признание своих достижений.

Литература

1. Лаврушин О.И. Банковское дело. – М.: Кнорус, 2009. – 768 с.
2. Ворникова Н.И. Кадровый потенциал банка как один из элементов антикризисного управления // Studii Economice. – 2011. – № 1/2. – С. 351–357.
3. Регламент о требованиях к руководителям банка // Monitorul Oficial al Republicii Moldova. – 2011. – № 91–94.
4. Регламент о системах внутреннего контроля // Monitorul Oficial al Republicii. – 2010. – № 98/99.
5. Банковский сектор Республики Хакасия: информ. бюл. – 2011. – № 4.
6. Банковский сектор Республики Хакасия: информ. бюл. – 2013. – № 3.
7. www.cbr.ru.
8. www.sberbank.ru.
9. www.bankir.ru.
10. www.banki.ru.
11. www.zaimy.info.



УДК 338.43

Е.Н. Кочеткова

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММНЫХ МЕТОДОВ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ

В статье рассматриваются программные методы развития сельского хозяйства в Республике Хакасия. Дана оценка четырем организационно-технологическим укладам. Изучены целевые программы развития сельского хозяйства. Особое внимание уделено долгосрочной республиканской целевой программе «Развитие АПК Республики Хакасия и социальной сферы на селе на 2013–2020 годы», а также программе «Развитие сельского хозяйства в Ширинском районе Республики Хакасия на 2012–2016 годы».

Ключевые слова: сельское хозяйство, программные методы, государственные программы, технологический уклад, экономический механизм.

E.N. Kochetkova

THE USE AND APPLICATION OF THE AGRICULTURE DEVELOPMENT PROGRAM METHODS IN THE KHAKASSIA REPUBLIC

The program methods of agriculture development in the Khakassia Republic are considered in the article. The assessment of four organizational and technological setups is given. The target programs of agriculture development are studied. The special attention is given to the long-term republican target program "The AIC Development of the Khakassia Republic and the rural social sphere in 2013–2020", and to the program "Agriculture development in the Khakassia Republic Shirinskiy District in 2012–2016".

Key words: agriculture, program methods, government programs, technological setup, economic mechanism.

Сельское хозяйство – важнейшее звено народно-хозяйственного комплекса и отличается от других отраслей экономики сезонным характером производства, использованием земли как предмета и средства труда, сильной зависимостью от природных условий.

Программные методы модернизации сельского хозяйства, как показывает исторический опыт, эффективны при консолидации финансовых средств бюджетов всех уровней и собственников предприятий в целях развития производственной базы и в первую очередь производственных сил сельского хозяйства [1].

В системе хозяйства России выделяют 11 основных экономических зон, различающихся по условиям развития экономики, специализации и структуре хозяйства. Республика Хакасия входит как самостоятельный экономический регион в состав Восточно-Сибирской экономической зоны и включает 8 административных районов. Ряд принципиальных теоретических положений процесса общественного производства про-