

ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕРСОНАЛА БАНКА

С.В. Землянко

Научный руководитель - И.А. Мисинева

Сибирский государственный аэрокосмический университет имени академика М.Ф. Решетнева, Россия, Красноярск

В статье выполнено изучение понятия "инновационного потенциала" персонала в применении к банковской сфере. Исследованы особенности трактовки данного понятия различными авторами. Выполнен анализ и обобщены способы развития инновационного потенциала персонала банка с государственным участием

Развитие любой организации, в том числе и банка, зависит от того, насколько ее деятельность удовлетворяет новые, современные потребности общества, клиентов, насколько она мобильна и восприимчива к постоянным изменениям рынка. Для банковских организаций в условиях нынешней конкуренции на этом рынке данный вопрос наиболее актуален. Нужны новые идеи, неожиданные решения, креативные продукты. Другими словами, для успешного функционирования организация должна развивать «инновационный потенциал».

Рассмотрим несколько подходов к толкованию понятия «инновационный потенциал» персонала. По мнению К.А. Лега сущность инновационного потенциала рассматривается как мера его готовности к реализации комплекса задач, обеспечивающих функционирование предприятия в условиях инновационной деятельности, а также способность выполнять инновационные преобразования [4]. В.П. Горшенин определяет инновационный потенциал персонала как интегрирующую совокупность инновационных способностей и возможностей персонала осуществлять устойчивое развитие организации на основе научно-технического прогресса [1].

Ряд специалистов трактует инновационный потенциал как способность системы к трансформации фактического порядка вещей в новое состояние с целью удовлетворения существующих или вновь возникающих потребностей (субъекта-новатора, потребителя, рынка и т.п.). При этом эффективное использование инновационного потенциала делает возможным переход от скрытой возможности к явной реальности, т.е. из одного состояния в другое (а именно, от традиционного к новому). Следовательно, инновационный потенциал – это своего рода характеристика способности системы к изменению, улучшению, прогрессу [2].

Как считает В.Г. Матвейкин, главной компонентой инновационного потенциала является человеческий ресурс (капитал, фактор), который выступает главной креативной силой, так как все рождается именно в головах людей. Это совокупность проинвестированных, общественно-целесообразных производственных и общечеловеческих навыков, знаний, способностей, которыми владеет человек, которые ему принадлежат, неотделимы от него и практически используются в повседневной жизни.

По мнению специалистов, под инновационным потенциалом банковских работников следует понимать проявляющиеся и обогащающиеся, в результате их целенаправленного развития профессиональные, интеллектуальные, творческие способности превышать достигнутый квалификационный уровень с целью совершенствовать содержание и методы выполнения традиционных операций и осваивать новые банковские технологии [3], [5], [6].

Таким образом, одно определение дополняет другое, указывая на многогранность как самого вопроса так и подходов к его решению. Это обусловлено неотъемлемостью инновационного процесса от конкретного человека с его знаниями и опытом.

От того, каких сотрудников предпочитают брать на работу те или иные банки, и как впоследствии используют и развивают их потенциал, зависит их бренд и, в конечном итоге, их успешность на рынке.

Подбор сотрудников, безусловно, является существенным фактором успеха, но все же не ключевым. В зависимости от должности, поставленных целей можно принять на работу соискателя, который проработал много лет в успешном банке или талантливого сотрудника из сторонней организации, не связанной с банковской сферой, но не получить от них ожидаемого эффекта. Эффект может быть только тогда, когда банк сможет создать условия для роста и развития каждого конкретного человека, как профессионального, так и личностного.

Работник банка с его практическим опытом, знаниями, профессиональным уровнем, интеллектуальными способностями является, как и для любой другой организации, самой большой ценностью банка. Зарплата банковского работника выше, чем в некоторых других сферах экономики, что может указывать на зависимость результатов деятельности от качества работы сотрудников.

Выполненный анализ показывает, что для успешной реализации программы развития инновационного потенциала персонала необходимо соблюдение следующих требований: устойчивое финансовое положение предприятия; полная информированность и моральная подготовка коллектива предприятия, участвующего во внедрении программы; программа развития возглавляется и осуществляется первыми лицами администрации при участии профсоюзов.

Активное развитие инновационного потенциала обеспечивается формулированием условий реализации программы, включающих в себя вовлечение работников в процесс развития, условия, обеспечивающие развитие.

Разработка программы развития инновационного потенциала работников предполагает формирование информационного, нормативно-методического, кадрового, технического, организационного и финансового обеспечения. Необходимо использовать некоторые способы воздействия, которые при правильной реализации найдут отражение в результативности и активности персонала [7]. Данные способы нашли применение в одном из крупнейших банков России - Сбербанке, в котором, в последние годы, наблюдается успешное развитие, в том числе благодаря грамотному подходу руководства к развитию потенциала сотрудников. Анализ деятельности Сбербанка в исследуемом направлении позволил выделить следующие эффекты и условия:

1. Формирование имиджа предприятия через возможности корпоративной культуры;
2. Широкая коммуникация внутри организации, включающая обеспечение сотрудников информацией по всем проблемам, освещение основных целей и задач банка перед всеми сотрудниками;
3. Обучение персонала;
4. Внедрение новых дистанционных технологий, таких как видеоконференцсвязь, видеолекции, деловые игры, мастер-классы, электронные курсы и тесты;
5. Укрепление трудовой дисциплины;
6. Прием на работу грамотных специалистов;
7. Предварительный отбор студенческим корпоративным союзом одаренных студентов и их последующее обучение;
8. Конкурентоспособная оплата труда, включающая социальные программы, поддержку сотрудников, материальную помощь, грамотную премиальную программу;
9. Рассмотрение творческих инициатив работников (конкурсы, поощрение творчества, мотивационные разработки, признание успехов в коллективе, проведение корпоративных мероприятий) [8].

Обучение персонала является ключевым фактором в исследуемой организации. Инновационный подход к труду, и отношение к работе неразрывно связаны с профессиональным развитием персонала Сбербанка. Разработано и реализуется большое количество учебных программ, ориентированных на управленческую и специальную профессиональную подготовку, развитие необходимых в работе навыков. Новая программа подготовки и обучения персонала затронула абсолютно все уровни сотрудников — от операционно-кассовых работников до топ-менеджеров.

Сбербанк активно строит и реконструирует собственные учебные центры в Москве и регионах, уделяет огромное внимание обучению руководящего звена.

Все руководители высшего и среднего уровней проходят оценку по корпоративной модели управленческих компетенций. Цель банка — обеспечить максимальный охват менеджмента интенсивными программами развития, дать любому руководителю шанс выйти на новый уровень эффективности и самореализации. Активно используются современные формы обучения: деловые игры, бизнес-кейсы, бизнес-симуляции. Для обучения и развития менеджеров привлекаются лучшие западные преподаватели и тренеры.

В современных условиях, в банках, программа развития личностного потенциала специалистов представляет собой результат творчества руководителей, работников, службы управления персоналом, и является своеобразным новшеством. Она органично включается в общую систему управления персоналом. Главное отличие вновь разрабатываемых программ успешных банков заключается в том, что они направлены, прежде всего, на формирование, поддержание и развитие инновационного потенциала сотрудников.

Библиографический список

1. Горшенин В.П. Управление инновационным потенциалом персонала корпорации. - Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2006. – 289 с .
2. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития: монография / В.Г. Матвейкин, С.И.Дворецкий, Л.В. Минько, В.П. Таров, Л.Н. Чайникова, О.И. Летунова. – М.: Издательство Машиностроение-1, 2007.– 284 с.
3. Кокурин, Д.И. Инновационная деятельность / Д.И. Кокурин. – М. : Экзамен, 2001. – 575 с.
4. Лега К.А. Формирование механизма управления инновационным потенциалом персонала корпорации: Диссертация на соискание ученой степени канд.экон.наук. Челябинск, 2008. – 194 с .
5. Насибян С.С. Подходы к управлению интеллектуально-креативными ресурсами банковских организаций // Российское предпринимательство. — 2006. — № 11 (83). — С. 97-98.
6. Федосова Р.Н., Пименов С.В., Родионова Е.В. Развитие инновационного потенциала персонала // Креативная экономика. — 2009. — № 3 (27). — С. 49-59.
7. Пятков А.В. Повышение эффективности бизнеса банка: основные принципы и направления // Банковское обозрение. - 2009.- №2 (117). – С. 32-36
8. Греф Г. О. Цели разворачивания ПСС в подразделениях Сбербанка России [Электронный ресурс]. - Электрон.дан./ Г. О. Греф // Сбережения. - 25.02.2009, № 03 (103) - Режим доступа: <http://www.sberbank.ru> .- - Загл. с экрана

S. V. Zemlyanko, I.A. Misineva

Siberian State Aerospace University named after academician M. F. Reshetnev, Russia,
Krasnoyarsk

INNOVATION POTENTIAL DEVELOPMENT ISSUES OF BANK'S PERSONNEL

In this article innovation potential of personnel in bank's sphere was considered. Features of this term's interpretation made by different authors were examined. The analysis was made and ways of innovation potential bank's personnel development were generalized