

*Громашова Д. В.*

*студент*

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет НИУ «БелГУ»*

*Россия, Белгород*

### **АО «РОССЕЛЬХОЗБАНК», ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ**

*Аннотация.* В данной статье рассмотрено понятие «кадровая политика» предприятия. Были проанализированы основные направления работы с персоналом на примере кредитной организации АО «Россельхозбанк». Выявлен ряд результатов совершенствования кадровой политики для организации и определено, что банк эффективно реализует направления своей кадровой политики, что подтверждается положительной динамикой его финансовых показателей.

*Ключевые слова.* Кадровая политика, персонал, сотрудник, обучение, социальная поддержка.

*Gromashova D. V.*

*student*

*Belgorod State National Research University NRU "BelSU"*

*Russia, Belgorod*

### **JSC "ROSSELKHOZBANK", FEATURES OF PERSONNEL POLICY**

*Annotation.* This article discusses the concept of "personnel policy" of the enterprise. The main directions of work with personnel were analyzed on the example of the credit institution AO "Rosselkhozbank". A number of results of improving the personnel policy for the organization were identified and it was determined that the bank effectively implements the directions of its personnel policy, which is confirmed by the positive dynamics of its financial indicators.

*Keywords. Personnel policy, personnel, employee, training, social support.*

АО «Россельхозбанк» является одним из самых крупных и известных банков России. Основные показатели деятельности АО «Россельхозбанк» за 2020-2022 гг. можно рассмотреть в таблице 1 [1].

Таблица 1

Основные показатели деятельности АО «Россельхозбанк» за 2020-2022 гг., млрд. руб.

Наименование показателя	Годы		
	2020	2021	2022
Активы	3,82	4,14	4,24
Пассивы	3,61	3,91	3,99
Источники собственных средств	0,205	0,234	0,255

Как видим из таблицы, деятельность банка можно назвать эффективной, так как его финансовые результаты показывают положительную динамику на протяжении 3 лет, сумма полученных доходов от различных операций возрастает на протяжении анализируемого периода. Так, сумма чистой прибыли за 2022 год значительно превосходит показатели за предыдущие периоды (рост на 41%). Процентные расходы банка не превышают его доходов, что также свидетельствует об эффективной работе кредитной организации.

Исходя из анализа пассивов банка, стоит заметить, что у населения высокий уровень доверия к банковским продуктам, предлагаемым АО «Россельхозбанк». Сумма активов банка превышает сумму его пассивов, банк функционирует в большей степени за счет собственных, а не привлеченных средств.

Эффективность деятельности кредитной организации во многом зависит от кадрового состава. Именно поэтому рассмотрение кадровой политики АО «Россельхозбанк» представляется особенно актуальным.

«Кадровая политика организации – это совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание высококвалифицированного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации и стратегии управления ее персоналом» [5].

Основная цель кадровой политики АО «Россельхозбанк» - обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития, а также создание сплоченной, ответственной, высокоразвитой и высокопроизводительной команды, выраженная, прежде всего, в росте производительности труда, снижении издержек и повышении качества услуг банка.

Кадровая политика АО «Россельхозбанк» относится к открытому и активному типу и строится на следующих принципах:

- ориентация на решение основных стратегических целей Банка;
- гибкое реагирование на изменение внешних условий деятельности Банка;
- отношение к персоналу как к долгосрочным инвестициям, главному общекорпоративному ресурсу;
- создание условий для эффективной работы персонала Банка;
- системность подхода к решению кадровых вопросов.

В банке существует также ряд принципов привлечения сотрудников (рис. 1).

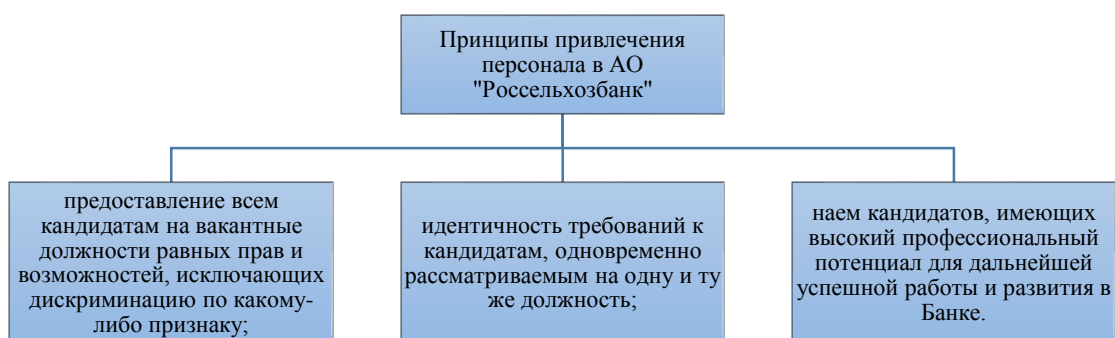


Рис. 1. Принципы привлечения сотрудников АО «Россельхозбанк»

В АО «Россельхозбанк» ко всем работникам предъявляются требования к уровню квалификации согласно действующему законодательству, путем закрепления должностных инструкций. На данный момент в банке установлено 11 профессиональных стандартов, среди которых «Корпоративный секретарь», «Специалист по процессному управлению», «Маркетолог», «Бухгалтер», «Внутренний аудитор», «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)» и др. [2].

Рассмотрим ряд основных направлений работы в области управления персоналом в АО «Россельхозбанк» (рис. 2).



Рис. 2. Основные направления работы в области управления персоналом в АО «Россельхозбанк»

Рекрутинговые практики АО «Россельхозбанк» включают в себя создание специализированных платформ по подбору сотрудников. Так, АО «Россельхозбанк» запустил сервис по поиску работы и сотрудников на портале «Свое фермерство». Новый рекрутинговый сервис агрегирует

резюме и вакансии агропромышленной отрасли. АО «Россельхозбанк» сотрудничает с Рострудом для сбора отраслевых вакансий, а также ведет работу с профильными вузами – предлагает студентам размещать резюме на сайте [3].

В качестве одного из приоритетных направлений своей работы АО «Россельхозбанк» также выделяет формирование и развитие внешнего резерва кадров из числа студентов, выпускников учебных заведений и молодых специалистов. В рамках взаимодействия банка с образовательными учреждениями и студентами реализуется система эффективных практических мер (рис. 3).

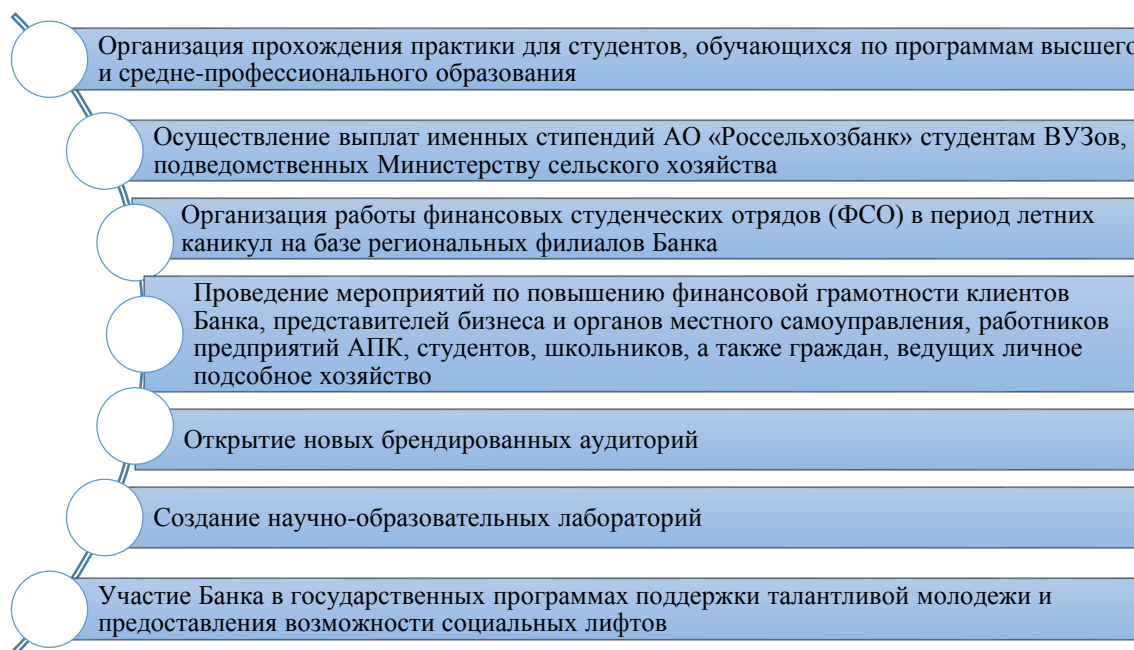


Рис. 3. Меры по взаимодействию АО «Россельхозбанк» с образовательными учреждениями и студентами

Так, представители банка участвуют в днях открытых дверей, проводимых ежегодно, ярмарках вакансий и других карьерных мероприятиях. Студенты, которые успешно проявляют себя, зачисляются во внешний кадровый резерв банка и получают возможность устроиться на работу как в региональные филиалы, так и в головной офис. Данная

Помимо этого, АО «Россельхозбанк» разработал собственный крупномасштабный проект для студентов, предполагающий выплату студентам ВУЗов, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации ежемесячной стипендии в размере 15 000 рублей в течение всего учебного года. Целью данного проекта является материальная поддержка талантливой молодежи, развитие и укрепление партнерских отношений с ВУЗами различных отраслей. На сегодняшний день в стипендиальную программу банка включены 54 ВУЗа, финансовую поддержку получают 450 студентов [4].

Также с участием банка была создана научно-образовательная лаборатория в РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева. Целями открытия данной лаборатории являются реализации совместных специализированных обучающих программ для работников банка, использовании результатов научно-исследовательских работ в образовательном процессе, обучении клиентов банка, студентов и аспирантов университета, а также проведении открытых лекций, научных форумов и конференций.

С целью поддержки талантливой молодежи в регионах и с целью предоставить им возможность проявить себя и развиваться, банк поддерживает такой проект, как всероссийская олимпиада «Я-профессионал», а также международное движение повышения стандартов профессиональной подготовки и квалификации кадров WorldSkills.

К целям, которые ставит перед собой проект WorldSkills относятся следующие:

- помощь в выборе профессии, а также оттачивание профессиональных навыков у студентов и молодых специалистов, работающих в различных отраслях;
- социальная поддержка молодежи;
- предоставление возможностей развития талантливых студентов;

- поддержание тенденции сближения системы образования с реальными задачами предприятий и соответствия лучшим международным практикам.

Следующим направлением кадровой политики АО «Россельхозбанк» является обучение непосредственно работников как головного офиса, так и работников региональных филиалов.

В АО «Россельхозбанк» с 2008 года функционирует Корпоративный Университет, целью которого является систематизация процесса обучения для всех категорий сотрудников. Корпоративный Университет АО «Россельхозбанк» предоставляет возможность обучения в дистанционном формате работников банка, а также осуществляет методическую и методологическую поддержку работникам по вопросам получения новых знаний.

За 2020 год данным университетом было проведено 2946 мероприятий, которые были направлены на обучение и развитие сотрудников включая совершенствование навыков в области управления, различных профессиональных компетенций, а также личностное развитие [2].

Опорный банк агропромышленного сектора РФ, возглавляемый Б.П. Листовым, активно развивает собственную экосистему, состоящую из уникальных технологических решений. И одним из цифровых проектов АО «Россельхозбанк» является новая онлайн-площадка «Я в Агро», позволяющая совмещать образование и карьеру в агроотрасли. На данной площадке представлено более 12 тыс. вакансий и резюме, таким образом РСХБ помогает решать кадровый вопрос в отрасли.

Специалистам один из сервисов онлайн-площадки «Я в Агро» предлагает повысить квалификацию, получить карьерную консультацию и карту личного роста. А компаниям-партнерам предоставляются возможности: подбора персонала для агросектора, публикации и

продвижения образовательного контента, товаров и услуг. В этом проявляется также одно из направлений рекрутинговой деятельности банка.

Что касается социальной поддержки сотрудников, то АО «Россельхозбанк» обеспечивает своим сотрудникам социальный пакет. Он включает в себя медицинскую страховку после испытательного срока, материальную поддержку в особых жизненных ситуациях, льготное кредитование, корпоративную библиотеку и скидки в компаниях-партнерах, например, фитнес-клубах и ресторанах.

Таким образом, можно сказать, что совершенствование кадровой политики является способом улучшения эффективности труда. Основными направлениями совершенствования кадровой политики, в том числе и в АО «Россельхозбанк», являются: привлечение и отбор персонала, адаптация персонала, его мотивация и непрерывное развитие и обучение.

Банк эффективно реализует направления своей кадровой политики, что подтверждается положительной динамикой его финансовых показателей. АО «Россельхозбанк» следует продолжать работу с кадровым резервом из студентов ВУЗов, поскольку именно молодые специалисты способны модернизировать некоторые типы деятельности организации и улучшить результаты его деятельности. Продолжая совершенствование кадровой политики, кредитной организации также удастся достичь: снижение издержек по поиску персонала, уменьшение количества увольнений, уменьшение временных затрат на обучение сотрудников, улучшение организационного климата, формирование лояльности у сотрудников, а также удовлетворение работой каждого отдельного сотрудника и предприятия в целом.

#### **Использованные источники**

1. Аудиторское заключение независимого аудитора о публикуемой отчетности Акционерного общества «Российский



Сельскохозяйственный банк» за 2022 год [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/FileLoad.ashx?Fileid=1785373>

2. Где найти работу специалисту банка? «Россельхозбанк» проведет открытый отбор в столичном центре занятости «Моя работа» [Электронный ресурс]. – URL: <https://dszn.ru/press-center/news/9380>

3. Годовой отчет АО «Россельхозбанк» за 2020 год [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.e-disclosure.ru/portal/FileLoad.ashx?Fileid=1709390>

4. Россельхозбанк объявил финансовые результаты за 2020 год по МСФО [Электронный ресурс]. – URL: <https://old.rshb.ru/news/448169/>

5. Россельхозбанк увеличил размер стипендий до 15 тысяч рублей [Электронный ресурс]. – URL: <https://old.rshb.ru/news/468616/>

6. Фотина Л.В., Борщевский Г.А., Горбачев А.И., Грязнова В.Н., Корниенко В.Н., Мешкова И.В., Панин И.Н., Пономаренко Б.Т., Рассказова И.Н., Шувалова Н.Н. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов. – М.: Изд. Юрайт, 2023. 478 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/519732>