

Некоммерческое партнерство  
«ИНСТИТУТ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
(НП «ИНО»)

**УТВЕРЖДЕНА**  
Решением Ученого совета  
Протокол № 12/03  
от 31/08/2015 г



**Программа  
дополнительного образования  
(курсовой подготовки)**

дисциплины (модуля)

**ПЕРСОНАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ  
В ФИНАНСОВО-КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

по направлению «Финансы и кредит»

Тула 2015

## **1. Цели и задачи дисциплины**

Изучение настоящей дисциплины направлено на формирование у обучаемых осознанного понимания особой значимости кадрового направления деятельности в банковском секторе экономики и необходимости управления им на системной основе. В процессе изучения курса ими должны быть освоены следующие вопросы:

- рынок труда в банковском секторе экономики, его отечественная специфика;
- общее понятие, принципы организации и структура системы управления персоналом в коммерческом банке;
- место в данной системе кадровой службы, её функции, права и ответственность за их реализацию;
- базовые операционные подсистемы персонального менеджмента и особенности их функционирования в современных отечественных условиях;
- взаимодействие персонального менеджмента в другими элементами комплексной системы управления в коммерческом банке.

### **1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы**

Изучение курса базируется на знаниях, которые студенты получают по основам экономической теории, экономики фирмы, бухгалтерского финансового учета, бухгалтерского управленческого учета, экономической и математической статистики, менеджмента и целого ряда других дисциплин.

Курс, давая базовые понятия и определяя общие подходы к управлению персоналом в финансово-кредитных организациях, обеспечивает, в свою очередь, возможность осознанного расширения своих знаний по отдельным направлениям курса, имеющим особое значение для конкретной кредитной организации.

Дисциплина тесно взаимосвязана с другими образовательными компонентами подготовки специалистов, такими как:

- Экономическая теория
- Основы бизнеса
- Экономика организаций (предприятий)
- Менеджмент
- Стратегический менеджмент в ФКО
- Финансовый менеджмент

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин с разных точек зрения исследует экономическую жизнь общества, проблемы развития и управления финансово-кредитной системы страны.

Взаимосвязи проявляются в том, что каждая из дисциплин с разных точек зрения исследует проблемы хозяйственной деятельности субъектов рынка.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины студенты должны

*Знать:*

- основные аспекты формирования и реализации стратегии управления персональной кредитно-финансовой организации, приоритет задач корпоративного уровня, рациональное определение «иерархии целей»;

*уметь:*

- оценивать эффективность кадровой стратегии, формировать стратегию управления, планировать требования дополнительного обучения, повышения квалификации и переподготовки персонала, планировать процесс периодического контроля деятельности персонала, резервы на выдвижение, затраты на управление персоналом, процессы социальной и психологической поддержки персонала;

*приобрести навыки:*

- сравнительного анализа и последующего выбора наиболее пригодных для конкретного банка стратегических приоритетов по направлениям кадровой стратегии.

### 2. Объем дисциплины и виды учебной работы

Содержанием дисциплины предусмотрено проведение преподавателем лекций, практических занятий, выполнение студентом самостоятельной работы.

Объем и виды учебной работы представлены в учебном плане.

Содержание по видам учебной работы определяется методическими рекомендациями, включенными в учебно-методический комплекс по дисциплине.

| Вид учебной работы                | Всего (часов) |
|-----------------------------------|---------------|
| <b>Общая трудоемкость</b>         | <b>18</b>     |
| В том числе:                      |               |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b> | <b>12</b>     |
| В том числе:                      |               |
| Лекции                            | 6             |
| Практические занятия              | 6             |
| Контрольная работа                | 2             |
| <b>Самостоятельная работа</b>     | <b>4</b>      |
| Вид промежуточной аттестации      | -             |

| №<br>п/п | Название разделов и тем, форма контроля   | Всего (часов) | В том числе        |                      |                                 |                                  |
|----------|---|---------------|--------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------------------|
|          |   |               | Аудиторные занятия |                      |                                 | Самостоятельная работа студентов |
|          |   |               | лекции             | практические занятия | контроль самостоятельной работы |                                  |
| 1.       | Тема 1. Кредитные организации на рынке труда и основы организации персонального менеджмента | 2             | 0,5                | 0,5                  |                                 | 1                                |
| 2.       | Тема 2. Планирование кадрового обеспечения деятельности банка                               | 2             | 0,5                | 0,5                  |                                 | 1                                |
| 3.       | Тема 3. Регулирование кадрового состава банка   | 3             | 1                  | 1                    |                                 | 1                                |
| 4.       | Тема 4. Оценка деятельности и управление развитием персонала                                | 3             | 1                  | 1                    |                                 | 1                                |
| 5.       | Тема 5. Управление резервом на выдвижение   | 2             | 1                  | 1                    |                                 |                                  |
| 6.       | Тема 6. Оплата труда и социально-экономическая поддержка персонала банка                    | 2             | 1                  | 1                    |                                 |                                  |
| 7.       | Тема 7. Психологическая поддержка персонала банка   | 2             | 1                  | 1                    |                                 |                                  |
| 8.       | Контрольная работа  | 2             |                    |                      | 2                               |                                  |
|          | <b>Итого по дисциплине</b>  | <b>18</b>     | <b>6</b>           | <b>6</b>             | <b>2</b>                        | <b>4</b>                         |

## 1. Содержание дисциплины

### Тема 1. Кредитные организации на рынке труда и основы организации персонального менеджмента

Понятие и структура рынка труда в банковском секторе экономики. Общее понятие персонального менеджмента; особенности управления персоналом в банковской сфере; основные принципы управления банковским персоналом. Система персонального

менеджмента: методология организации и структура. Базовые доктрины персонального менеджмента. Кадровая политика банка, операционные подсистемы, блок обеспечения.

Служба персонала в коммерческих банках: место в системе управления банком.

## **Тема 2. Планирование кадрового обеспечения деятельности банка**

Понятие, цели и направления планирования персонала: общее понятие кадрового планирования; основные направления кадрового планирования; участники процесса кадрового планирования.

Планирование процесса управления персоналом: цель данного направления кадрового планирования; основные методические принципы организации; основные объекты планирования.

Планирование требований к рабочим местам (должностям): общее понятие и принципы организации; особенности, подлежащие отражению в процессе планирования; последовательность планирования; классификация требований к рабочим местам; использование результатов планирования.

Планирование потребностей банка в трудовых ресурсах: основная цель планирования; исходные данные для планирования; использование результатов планирования; штатное расписание банка и его корректировка.

## **Тема 3. Регулирование кадрового состава банка**

Цель и основные направления подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; базовые элементы подсистемы; предпосылки эффективного функционирования подсистемы.

Организация процесса привлечения персонала: выбор приоритетных сегментов рынка трудовых ресурсов; организация процесса непосредственного привлечения персонала; формы работы службы персонала на рынке труда.

Организация процесса отбора персонала: основные цели процесса; особенности процесса в современных отечественных условиях; работа с документами претендентов; предварительное собеседование с претендентом; тестирование как метод отбора; завершающее собеседование.

Оформление отношений трудового найма: механизм индивидуальной контрактации; должностные инструкции.

Организация процесса сокращения персонала и методы по снижению его негативных последствий: профессиональная переподготовка работников, формирование и использование страхового фонда.

## **Тема 4. Оценка деятельности и управление развитием персонала**

Общая характеристика подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; базовые направления подсистемы; специфика организации подсистемы в современных отечественных условиях.

Организация процесса дополнительной подготовки персонала: новые факторы, определяющие необходимость дополнительной подготовки персонала современного банка; методические требования к организации процесса; планирование процесса; формы дополнительной подготовки персонала; выбор места дополнительной подготовки персонала; мотивация процесса дополнительной подготовки персонала; контроль за процессом дополнительной подготовки персонала.

## **Тема 5. Управление резервом на выдвижение**

Стратегия управления резервом на выдвижение: основная цель подсистемы; стратегические альтернативы при замещении вакантных банковских менеджеров.

Планирование резерва на выдвижение: планирование общих потребностей банка в руководящих кадрах; планирование требований к кандидатам в состав резерва; планирование методов отбора кандидатов в состав резерва.

Основные формы подготовки кандидатов в состав резерва: обучение на рабочих местах; назначение на должность заместителя соответствующего руководителя; обучение по специальным программам подготовки менеджеров; стажировка; метод последовательных перемещений по установленной номенклатуре рабочих мест.

Реализация результатов подготовки будущих руководителей: оценка готовности к замещению вакантного рабочего места; порядок назначения на вакантную должность; профессиональная адаптация вновь назначенного руководителя; психологическая адаптация вновь назначенного руководителя.

#### **Тема 6. Оплата труда и социально-экономическая поддержка персонала банка**

Социально-экономическая поддержка персонала: основное методическое требование к организации; коллективные формы социально-экономической поддержки персонала; групповые формы социально-экономической поддержки персонала; индивидуальные формы социально-экономической поддержки персонала; дополнительные методические ограничения к организации формы социально-экономической поддержки.

#### **Тема 7. Психологическая поддержка персонала банка**

Цель и основные элементы организации подсистемы: стратегическая цель подсистемы; прикладные задачи подсистемы; специфика организации психологической поддержки в банковской сфере; субъекты управления; концептуальные подходы к организации управления.

Мониторинг психологического климата в трудовом коллективе банка: прикладные задачи мониторинга; базовые методы мониторинга; планирование процесса мониторинга; прикладные результаты мониторинга.

Корректировка психологического климата в трудовом коллективе банка: базовые режимы корректировки; основные группы, методы корректировки; типовой инструментарий управления; критерии для оценки эффективности корректировки.

### **6. Примерная тематика практических занятий**

#### **Практическое задание № 1.**

Составление и оформление должностных инструкций работникам бухгалтерии.

#### **Практическое задание № 2.**

Формирование практических навыков делового общения.

Для подготовки к практическим занятиям студенту целесообразно использовать методические рекомендации для проведения практических занятий.

### **7. Примерная тематика контрольных работ**

Программой по дисциплине предусмотрена одна контрольная работа, которая проводится в форме тестирования по всем темам дисциплины.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### ***а) основная литература:***

1. Федеральный Закон от 24.11.95. «Об акционерных обществах»
2. Алавердов А. Управление персоналом в коммерческом банке. Учебно-практическое пособие. – МЭСИ, 1998
3. Брусевич С., Соколова Г. О стимулировании работников коммерческих банков. - Деньги и кредит, 1994, № 11-12
4. Самоукина Н. Об организации социально-психологической помощи банковским служащим. – Деньги и кредит, 1996, № 3

### ***б) дополнительная литература:***

1. Конституция Российской Федерации
2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. Части 1,2-М.: Инфра-М, 1996
3. Федеральный Закон от 10.07.2002. «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России) (с изменениями и дополнениями)
4. Федеральный Закон от 03.02.96. «О банках и банковской деятельности» (с изменениями и дополнениями)
5. Федеральный Закон от 03.02.99. «О несостоятельности (банкротстве) кредитных организаций» с изменениями и дополнениями
6. Федеральный Закон от 11.04.96. «О рынке ценных бумаг»
7. Закон РФ от 19.10.92. «О валютном регулировании и валютном контроле» (с изменениями и дополнениями)
8. Инструкция от 01.10.97. № 1 «О порядке регулирования деятельности банка» с изменениями и дополнениями
9. Инструкция Банка России «О порядке формирования и использования резерва на возможные потери по ссудам» от 30.06.97 № 62
10. Кодекс законов о труде Российской Федерации. – М.: Издательство «СПАРК», 1986.
11. Травин В., Дятлов В. Основы кадрового менеджмента. – М.: «Дело», 1995
12. Банковский профиль-2/отв.ред.Коробов Ю., Рубин Ю., Солдаткин В. – М.: «СОМИНТЭК», 1994.
13. Подготовка кадров управления: модель обучения. – Сборник / Российская академия управления, М., 1994.
14. Материалы VI Международного банковского конгресса
15. Брандт В. Имидж банка: некоторые элементы формирования. – Деньги и кредит, 1995, № 4
16. Гаврилов М. Современные технологии кадровой работы в банках. – Деньги и кредит, 1996, № 3
17. Грязнова А. Подготовка кадров: опыт, проблемы, перспективы. – Деньги и кредит, 1995, № 9
18. Дворецкая А. Подготовка кадров для банковского бизнеса. – Деньги и кредит, 1995, № 3
19. Кузьмин И. Психотехнологии и эффективность менеджмента. «Технологическая школа бизнеса», М., 1994
20. Ларичев В. и др. Некоторые социологические аспекты преступности в кредитно-денежной сфере. – Деньги и кредит, 1995, № 3
21. Пенно Р. Управление кадрами в Банке Франции. – Деньги и кредит, 1994, № 2
22. Шураев Г. Профессиональная подготовка банковских работников США. – Деньги и кредит, 1996, № 4.

**в) программное обеспечение:**

1. Microsoft Office (MS Excel, MS Word);

**г) Базы данных, информационно - справочные и поисковые системы:**

1. Консультант Плюс;

Гарант;

**д) интернет-ресурсы:**

1. [www.scrin.ru](http://www.scrin.ru) – система комплексного раскрытия информации;

2. [www.rts.ru](http://www.rts.ru) – официальный сайт российской торговой системы;

3. [www.akm.ru](http://www.akm.ru) – официальный сайт агентства АК and М.

## 9. Материально-техническое обеспечение.

Занятия по дисциплине проводятся в компьютерных классах, с использованием технических средств обучения.

## 10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В процессе преподавания дисциплины **лекционный материал** преподносится в различных формах с использованием средств мультимедийной техники (с демонстрацией цифрового материала, выходом в Интернет для иллюстрации тех или иных вопросов, связанных с менеджментом). Обсуждение проблем, выносимых на практические занятия, происходит, как в традиционной форме контроля текущих знаний, так и в форме дискуссий по наиболее актуальным вопросам.

**Практические занятия** проводятся в целях: выработки практических умений и приобретения навыков.

Цель практических занятий – закрепить отдельные аспекты и проблемы в дополнение к лекционному материалу.

На практических занятиях для закрепления учебного материала выполняются тестовые задания.

**Самостоятельная работа** студентов включает: изучение монографий, законов Российской Федерации и нормативных документов, обсуждение научных статей; ответы на контрольные вопросы; само тестирование и подготовку курсовой работы.

Промежуточный контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельных работ.

**Контрольная работа** выполняется студентом самостоятельно. Основными целями выполнения контрольной работы является расширение и углубление знаний студента, выработка навыков в анализе практического материала.

Студент, со своей стороны, при выполнении контрольной работы должен показать умение работать с литературой и делать обоснование и выводы.

Контрольная работа выполняется в виде тестирования по вопросам теоретического цикла.



## **11. Система оценки знаний студентов**

### **11.1. Текущий контроль**

Текущий контроль успеваемости предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

