

# АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В РЕГИОНАЛЬНЫЙ БАНКОВСКИЙ СЕКТОР

Марьина Е.К.<sup>1</sup>, Шехтман Е.А.<sup>2</sup>  
Email: Maryina17158@scientifictext.ru

<sup>1</sup>Марьина Елизавета Константиновна – бакалавр юриспруденции, студент,  
направление: экономика;

<sup>2</sup>Шехтман Елена Аркадьевна - кандидат экономических наук, старший преподаватель,  
кафедра экономики и менеджмента,  
Пермский филиал

Российская академия Народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Пермь

**Аннотация:** в статье анализируются возможности привлечения дополнительных ресурсов в региональный банковский сектор на примере Пермского края. Проведен анализ количества региональных банков в Пермском крае в соотношении к федеральным банкам, представленным в регионе. Предложены стратегии для привлечения и удержания квалифицированных сотрудников в региональном банковском секторе Пермского края. Сделан вывод о влиянии наличия грамотных сотрудников на развитие регионального банковского сектора в Пермском крае.

**Ключевые слова:** анализ, маркетинг, банковский сектор, региональные банки, персонал, развитие.

## ANALYSIS OF ATTRACTING ADDITIONAL RESOURCES TO THE REGIONAL BANKING SECTOR

Maryina E.K.<sup>1</sup>, Shekhtman E.A.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Maryina Elizaveta Konstantinovna – Bachelor of Law, Student,  
DIRECTION: ECONOMICS;

<sup>2</sup>Shekhtman Elena Arkadyevna - Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer,  
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND MANAGEMENT,  
PERM BRANCH

RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE  
RUSSIAN FEDERATION,  
PERM

**Abstract:** the article analyzes the possibilities of attracting additional resources to the regional banking sector on the example of the Perm Territory. The analysis of the number of regional banks in the Perm Territory in relation to the federal banks represented in the region is carried out. Strategies are proposed for attracting and retaining qualified employees in the regional banking sector of the Perm Territory. The conclusion is made about the influence of the availability of competent employees on the development of the regional banking sector in the Perm region.

**Keywords:** analysis, marketing, banking sector, regional banks, personnel, development.

УДК 336.012.23

На данный момент региональные банки Пермского края представлены 4 кредитными организациями. Суммарная доля региональных банков в банковском секторе Пермского края составляет 11,56 %, и лишь один из региональных банков – Урал ФД - соответствует критериям, необходимым для получения универсальной лицензии. [1] Данные о величине собственного капитала региональных банков Пермского края приведены в таблице № 1.

Таблица 1. Размер собственного капитала пермских коммерческих организаций

Название кредитной организации	Размер собственного капитала на 31 декабря 2020 г., тыс. рублей
Урал ФД	3090298
Банк Пермь	547930
Почтобанк	373805
Проинвестбанк	324547

Можно сделать вывод, что региональным банкам следует повышать привлекательность своих кредитных продуктов, а также улучшать условия по привлечению средств клиентов.

Сфера финансовых услуг претерпела ряд изменений. На него повлияли достижения в области технологий, а также революционные факторы, которые меняют способы предоставления финансовых

услуг и связанных с ними продуктов. Растущая конкуренция между банками и другими учреждениями, а также быстрый рост финансовых технологий, таких как одноранговое кредитование, торговые приложения и управление личными финансами в Интернете, затрудняют привлечение и удержание талантов в сфере финансовых услуг. Фактически, в одном опросе 88% руководителей организаций, оказывающих финансовые услуги, заявили, что их бизнес находится под угрозой из-за роста инноваций в области финансовых технологий в отрасли.

Также увеличивается разрыв в талантах, что затрудняет поиск и удержание талантов для компаний, оказывающих финансовые услуги. В ходе опроса рекрутеров и руководителей предприятий сферы финансовых услуг, проведенного компанией Bullhorn, 73% сообщили о значительной нехватке квалифицированных кадров для выполнения ключевых ролей. В быстро меняющейся отрасли нехватка талантов только усложняет разработку и реализацию успешных программ управления талантами. Однако многие из этих проблем можно преодолеть с помощью трех ключевых стратегий, которые помогают привлекать и удерживать квалифицированных сотрудников.

#### 1. Создать культуру, ориентированную на персонал.

Независимо от отрасли, культура компании имеет значение, и она может повлиять на способность компании не только привлекать, но и сохранять таланты. Корпоративная культура диктует, как команды работают вместе для внедрения инноваций, а также влияет на степень, в которой организация управляет изменениями. Когда вы создаете культуру, в которой люди приветствуют изменения и сосредотачиваются на постоянном улучшении, результатом является высокая производительность. А культура высокой производительности помогает привлекать и удерживать самые эффективные таланты.

#### 2. Обеспечить возможности для развития.

Возможно, сейчас, более чем когда-либо, компаниям, предоставляющим финансовые услуги, нужны люди, обладающие оптимальным сочетанием навыков и знаний, чтобы помочь своей компании расти и конкурировать. Однако во многих случаях люди не обладают необходимыми навыками, чтобы преуспеть в финансовых услугах на сегодняшний день.

#### 3. Создание для сотрудников опыта 21-го века.

В настоящий момент сотрудников любой компании интересует большая зарплата. В дополнение к конкурентной компенсации и льготам они предпочитают рабочие характеристики: инновационная работа, широкие возможности для развития и гибкость, которая обеспечивает прочный баланс между работой и личной жизнью.

Чтобы привлечь и удержать сотрудников, компаниям, оказывающим финансовые услуги, необходимо предлагать преимущества и льготы, которые кандидаты и сотрудники ценят больше всего.

Банк может предоставить сотрудникам опыт, предоставив кандидатам и существующим сотрудникам следующее:

- Возможности развивать свои цифровые навыки;
- Возможности карьерного роста и мобильности;
- Гибкость и постановка целей.

#### 4. Привлечение и удержание желаемой рабочей силы

Финансовые услуги, как и многие другие отрасли, подвержены влиянию меняющегося образа бизнеса и клиентов, что создает новые проблемы для привлечения и удержания талантов. Новые участники рынка и рост финансовых технологий в сочетании с нехваткой специалистов в области финансовых услуг, ориентированных на цифровые технологии, требуют изменения стратегии управления талантами и сосредоточения внимания на корпоративной культуре и опыте сотрудников.

Также существует реальность, что банки и кредиторы часто находятся на передовой в хорошие и плохие экономические времена. Из-за этого и уникального набора навыков, необходимых для успеха в сфере финансовых услуг, банки и другие финансовые учреждения должны создавать прочную репутацию и высококвалифицированный корпус мотивированных сотрудников [2]. Нанимая и развивая людей, которые могут помочь организации успешно внедрять инновации, и создавая культуру, частью которой люди хотят быть, можно добиться больших успехов в создании высокопроизводительного персонала.

### *Список литературы / References*

1. Пермский край: статистика. [Электронный ресурс] // Центральный банк Российской Федерации [сайт]. Режим доступа: <http://www.cbr.ru/region/info/pero/statistics/> (дата обращения: 11.01.2021).
2. Белова А.М. Тенденции развития банковской системы в современных условиях // Вопросы науки и образования, 2018. № 4 (16). С. 17-19.
3. Вдовина А.Ю. Современные тенденции трансформирования банковской системы Российской Федерации // Вопросы науки и образования, 2018. № 6 (18). С. 75-80.

4. *Марьина Е.К.* Нормативно-правовые основы функционирования региональной банковской системы на примере Пермского края. [Электронный ресурс] // Аллея науки, 2020. № 7. Режим доступа: <http://co2b.ru/uploads/ann.2020.07.pdf>/ (дата обращения: 21.01.2021).
5. *Руденко О.Н.* Современный взгляд на изучение классификации факторов, способствующих поддержанию устойчивости банковской системы в реальном секторе экономики // Вопросы науки и образования, 2018. № 19 (31). С. 10-12.