

Ж.А. Бевза
бакалавр кафедры Экономики и управления
e-mail: Zhannaem3401@mail.ru
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет»
Россия, Владивосток
Руководитель – Царева Н.А., доцент, канд. полит. наук

J.A. Bevza
Bachelor of Economics and Management Department
e-mail: Zhannaem3401@mail.ru
Vladivostok State University,
Vladivostok, Russia

Особенности развития бренда работодателя в банковской сфере

Features of the employer's brand development in the banking sector

Аннотация. Формирование бренда-работодателя может осуществляться различными способами и формами, которые помогут компании установить позитивный образ как привлекательного места для работы. Исследование бренда-работодателя включает использование современных методов и технологий для анализа и оценки имиджа компании как привлекательного работодателя. Формирование бренда работодателя и цифровизация становятся главными в стратегии развития компаний банковского сектора.

Ключевые слова: персонал, бренд работодателя, ценностное предложение работодателя, цифровизация

Annotation. The formation of an employer brand can be carried out in various ways and forms that will help the company establish a positive image as an attractive place to work. The research of the employer brand includes the use of modern methods and technologies to analyze and evaluate the company's image as an attractive employer. The formation of the employer's brand and digitalization are becoming central to the development strategy of companies in the banking sector.

Keywords: staff, employer's brand, employer's value proposition, digitalization

В современном мире уделяется все большее внимание тому, как компании позиционируют себя на рынке труда. Репутация работодателя играет ключевую роль в привлечении талантливых специалистов и удержании опытных сотрудников [1]. Бренд работодателя нуждается в постоянной работе и корректировках, в зависимости от того, как будет коллектив реагировать на нововведения [2]. Компания, обладающая сильным брендом-работодателем, может привлечь лучшие кадры и создать команду профессионалов, способных обеспечить ее успешное развитие. Для развития бренда работодателя компании в современном мире

важно учитывать следующие стратегические аспекты, такие как уникальное предложение для сотрудников: создание привлекательных условий труда, включая конкурентоспособную заработную плату, гибкий график работы, возможности для профессионального развития, бонусные программы, корпоративные мероприятия и другие бенефиты, способствующие удовлетворенности и мотивации сотрудников [3]. Также культура и ценности компании: продвижение корпоративной культуры, основанной на принципах честности, открытости, уважения к сотрудникам, инновационности и ответственности. Важно, чтобы ценности компании соответствовали ожиданиям потенциальных сотрудников. Продвижение бренда на рынке труда: активное участие в профессиональных форумах, конференциях, ярмарках вакансий, партнерство с учебными заведениями, участие в рейтингах лучших работодателей и социальных проектах, которые способствуют узнаваемости и привлекательности бренда работодателя [4]. Продвижение через цифровые каналы: Активное использование цифровых каналов коммуникации, таких как социальные сети, корпоративный сайт, онлайн-платформы для поиска сотрудников, чтобы привлечь внимание потенциальных кандидатов и поддерживать взаимодействие с текущими сотрудниками. А также отзывы и рекомендации сотрудников: содействие процессу обратной связи со стороны сотрудников, стимулирование публикации положительных отзывов о работодателе в профессиональных сообществах и социальных сетях. Эффективная стратегия развития бренда работодателя в современном мире будет направлена на создание привлекательной и конкурентоспособной имиджа компании на рынке труда, что способствует привлечению и удержанию талантливых специалистов.

Одним из ключевых элементов развития бренда компании является план действий. Он включает в себя постановку целей и оценку рисков, определение стратегий и тактик, а также контроль и оценку результатов. Благодаря четко выстроенному плану компания может эффективно использовать свои ресурсы и достигать поставленных целей. В первую очередь, компания стремится к увеличению объема работ и клиентской базы. Для этого компания активно участвует в тендерах и тем самым привлекает новых клиентов. Основными приоритетами компаний банковской сферы являются:

1 Финансовая устойчивость: обеспечение финансовой стабильности и устойчивости банка, обеспечение надежности для клиентов и партнеров.

2 Качество обслуживания клиентов: повышение качества обслуживания клиентов, удовлетворенность клиентов услугами банка, развитие инновационных банковских продуктов и услуг.

3 Профессионализм сотрудников: развитие кадрового потенциала, обучение и развитие сотрудников, создание благоприятной корпоративной культуры.

4 Цифровизация и инновации: внедрение современных технологий, цифровизация банковских процессов, развитие онлайн-сервисов для клиентов.

5 Социальная ответственность: участие в социальных проектах, поддержка местных сообществ, соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности.

Компания ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» занимается предоставлением широкого спектра банковских услуг [5]. В частности, банк осуществляет

операции по привлечению вкладов, выдаче кредитов физическим и юридическим лицам, обслуживанию расчетов, оказанию инвестиционных услуг, управлению активами, страхованию и другим видам финансовых операций. Компания активно участвует в развитии финансового сектора и предоставляет клиентам возможность воспользоваться современными банковскими услугами. В случае с ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» важно учитывать особенности банковской отрасли и конкуренцию на рынке финансовых услуг при формировании имиджа работодателя.

В современном мире развитие компаний, в том числе и банков, требует постоянного адаптирования к изменяющимся условиям рынка и технологическим инновациям. Важно учитывать тренды в финансовой сфере, такие как цифровизация банковских услуг, усиление конкуренции, повышение качества обслуживания клиентов, соблюдение новых законодательных требований и т.д. Важными аспектами развития банка могут быть внедрение современных технологий для улучшения онлайн-сервисов, развитие мобильных приложений, укрепление позиций на рынке через расширение сети отделений и повышение качества обслуживания клиентов [6]. Также стоит обратить внимание на управление репутацией бренда-работодателя, что поможет привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов.

ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» следит за последними технологическими тенденциями и внедряет инновационные решения в свою деятельность. Компания активно цифровизирует процессы и внедряет новые технологии, чтобы повысить эффективность работы и улучшить качество услуг. Развитие цифровизации является важным направлением для банковской отрасли, включая компанию ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк». Некоторые возможные шаги и стратегии развития цифровизации для банка могут включать в себя:

1 Мобильные приложения: разработка и улучшение мобильных приложений для удобства клиентов, включая функционал для онлайн-банкинга, переводов, оплаты услуг, управления счетами и инвестициями.

2 Онлайн-сервисы: предоставление клиентам возможности обслуживания через онлайн-платформы, включая консультации, подачу заявок на услуги, чат-поддержку и т.д.

3 Цифровые платежи: развитие систем цифровых платежей, включая возможности для электронных переводов, оплаты счетов, использование мобильных кошельков и т.д.

4 Безопасность: усиление мер по защите данных клиентов, внедрение многофакторной аутентификации, биометрических технологий и других средств безопасности.

5 Искусственный интеллект и аналитика: внедрение технологий искусственного интеллекта для улучшения аналитики, персонализации услуг, автоматизации процессов и повышения эффективности банковских операций.

6 Облачные технологии: использование облачных технологий для увеличения масштабируемости, гибкости и доступности банковских услуг.

Человеческий ресурс играет ключевую роль в деятельности любой компании, включая ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк». Несмотря на важность технологий и цифровизации, сотрудники остаются основным активом банка. Вот несколько причин, по которым человеческий ресурс является важным в компании:

1 Профессионализм и компетентность: сотрудники банка обеспечивают качественное предоставление услуг клиентам, управление рисками, разработку новых продуктов и многие другие аспекты деятельности банка.

2 Удовлетворенность сотрудников: удовлетворенные сотрудники более мотивированы и продуктивны, что способствует достижению целей компании и улучшению обслуживания клиентов.

3 Ключевой элемент корпоративной культуры: сотрудники формируют атмосферу внутри компании, отражая ее ценности, образ бренда и поддерживая здоровую организационную культуру.

4 Инновационный потенциал: сотрудники, владеющие различными навыками и знаниями, способствуют инновациям и развитию банка в условиях быстро меняющегося рынка.

5 Бренд-работодатель: привлекательность компании для талантливых специалистов зависит от репутации работодателя, которая формируется, в том числе, благодаря заботе о сотрудниках. Управление человеческими ресурсами является важным элементом стратегии развития компании ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» и способствует достижению поставленных целей, обеспечению конкурентоспособности и укреплению позиций на рынке финансовых услуг.

Для компании борьба с ограничением ресурсов может включать в себя следующие стратегии и методы:

1 Оптимизация бизнес-процессов: повышение эффективности использования имеющихся ресурсов путем оптимизации бизнес-процессов, упрощения рабочих процедур и улучшения операционной деятельности.

2 Приоритизация задач: определение ключевых задач и проектов, на которые необходимо сосредоточить основные ресурсы и усилия, чтобы достичь стратегических целей компании.

3 Инновационные подходы: использование инновационных подходов и технологий для оптимизации процессов, увеличения производительности и экономии ресурсов.

4 Партнерство и сотрудничество: установление партнерских отношений с другими компаниями, поставщиками и сторонними организациями для обмена ресурсами, знаниями и опытом.

5 Обучение и развитие персонала: инвестирование в обучение и развитие сотрудников, чтобы повысить их квалификацию, компетенции и способности к эффективному использованию ресурсов.

6 Цифровизация и автоматизация: внедрение цифровых технологий и автоматизация бизнес-процессов для оптимизации использования ресурсов и снижения операционных затрат.

Борьба с ограничением ресурсов требует комплексного подхода и постоянного мониторинга процессов внутри компании. Банк может успешно преодолеть ограничение ресурсов, применяя инновационные стратегии и эффективное

управление своими активами. Успешный бренд-работодатель компании ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк» также имеет комплексный подход, который будет привлекать талантливых специалистов, способствовать росту бизнеса и укреплению позиций банка на рынке. Эффективное развитие в современном мире будет зависеть от способности компании гибко реагировать на изменения, инновационно мыслить и стремиться к улучшению своих продуктов и услуг в соответствии с потребностями клиентов и требованиями рынка.

Библиографический список:

1 Царева, Н. А. Вовлеченность персонала как фактор его удержания в компании / Н. А. Царева // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2020. – Т. 9, № 3(32). – С. 410-412.

2 Шестакова, Е. В. Формирование модели HR-бренда предприятия в системе управления человеческими ресурсами: монография / Е. В. Шестакова, М. В. Хомидова. – Москва: КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА, 2020. – 162 с.

3 Царева, Н. А. Мотивация труда персонала: удовлетворенность трудом и командная работа / Н. А. Царева, А. А. Мельникова // Вестник Академии знаний. – 2022. – № 53(6). – С. 486-490.

4 Tsareva, N. A. Employer's Brand: Development mechanism and diagnostic tools / N. A. Tsareva, L. A. Lisitsa // The Turkish Online Journal of Design Art and Communication. – 2018. – Vol. 8, No. S-MRCHSPCL. – P. 528-536.

5 ПАО СКБ Приморья «Примсоцбанк»: официальный сайт. – URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view>

6 Экономика организации (предприятия): учебное пособие / Т. К. Руткаускас [и др.]. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2018 – 260 с.