

3. Шербекова А.А., Молдокматов У.Н. Роль налогообложения в инвестиционном развитии строительства // Интернаука: электрон. научн. журн. 2016. № 3(3). URL: <https://internauka.org/journal/science/internauka/3> (дата обращения: 16.10.2021).
4. Чолбаева, С. Дж. Воздействие системы косвенного налогообложения на экономику Кыргызской Республики в условиях переходной экономики [Текст] /С.Дж. Чолбаева.- Бишкек: ИЦ «Инсанат», 2011.164с.

**References:**

1. Shakirova K.K. Problems of improving the efficiency of tax control in the Kyrgyz Republic [Text] / K.K. Shakirova. – Bulletin of Kyrgyzstan, Bishkek, 2017. P. 105-112.
2. Shakirova K.K. Problems of improving the efficiency of tax control in the Kyrgyz Republic [Text] / K.K. Shakirova. – Bulletin of Kyrgyzstan, Bishkek, 2017. P. 105-112.
3. Sherbekova A.A., Moldokmatov U.N. The role of taxation in the investment development of construction // Internauka: electron. scientific magazine 2016. No. 3(3). URL: <https://internauka.org/journal/science/internauka/3> (accessed 10/16/2021).
4. Cholbaeva, S.J. The impact of the indirect taxation system on the economy of the Kyrgyz Republic in a transitional economy [Text] /S.J. Cholbaeva. - Bishkek: Information Center "Insanat", 2011.164p.

УДК 331.103

DOI 10.33514/BK-1694-7711-2021-1 (2)-138-143

**Самайбекова З. К., Исабаева К. Б., Самайбекова А. К., Асаналиева Б. А.**

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, э.и.к., доцент,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, ага окутуучу,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, окутуучу,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, магистрант

**Самайбекова З. К., Исабаева К. Б., Самайбекова А. К., Асаналиева Б. А.**

К.э.н., доцент, КГУСТА им.Н.Исанова,

Старший преподаватель, КГУСТА им.Н.Исанова,

Преподаватель, КГУСТА им.Н.Исанова,

Магистрант, КГУСТА им.Н.Исанова,

**Samaibekova Z. K., Isabaeva K. B., Samaibekova A. K., Asanalieva B. A.**

KSUCTA named after N. Isanova, Candidate of Economic Sciences,

Associate Professor KSUCTA named after N. Isanova, senior teacher,

KSUCTA named after N. Isanova, teacher,

KSUCTA named after N. Isanova, graduate student

**БАНКТЫН ПЕРСОНАЛЫН БАШКАРУУ  
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКАХ  
BANK PERSONNEL MANAGEMENT**

**Аннотация:** Бул макалада банктардагы персоналды башкаруунун зарылчылыгы каралат, анткени алар азыр банктарды өнүктүрүүнүн узак мөөнөттүү факторуна айланууда. Экономикалык туруксуздуктун абалы, коммерциялык банк үчүн эмгек рыногу өнүкпөгөндүктөн, кадрларды башкаруунун эффективдүү системасын түзүү эң татаал, бирок маанилүү милдеттердин бири болуп саналат.

**Аннотация:** В этой статье исследуется потребность в управлении кадрами в банках, поскольку сегодня они становятся долгосрочным фактором развития банков. Состояние экономической нестабильности, недостаточной развитости рынка труда для коммерческого банка одной из самых сложных, но важных задач является создание эффективной системы по управлению персоналом.

**Abstract:** This article explores the need for personnel management in banks, as they are now becoming a long-term factor in the development of banks. The state of economic instability, underdeveloped labor market for a commercial bank, one of the most difficult, but important tasks is to create an effective personnel management system.

**Негизги сөздөр:** банктар, кадрлар, башкаруу, кадр саясаты, эффективдүүлүк

**Ключевые слова:** банки, персонал, управления, кадровая политика, эффективность

**Keywords:** banks, personnel, management, personnel policy, efficiency

В современную эпоху развития кредитной системы центральное пространство, занимаемое государственными и частными коммерческими банками в кредитном секторе, приобретает все большее значение для экономики. Банки - основные экономические институты, выполняющие самые разнообразные социальные функции, аккумулирующие ресурсы физических лиц и корпоративных вкладчиков и использующие их для социально-экономического развития страны и региона. Роль банков с рыночными условиями, естественно, возросла, что привело к увеличению объемов их деятельности и увеличению спроса на банковских служащих и других служащих. Сегодняшние сотрудники банков составляют большую группу в социальной структуре общества. С точки зрения их материальных и социальных условий большую часть их можно отнести к среднему классу. Они считаются столпами экономических преобразований и социальной базой. В этом смысле повышение эффективности работы персонала банка, обучение персонала банка, повышение его качества, создание надежной системы стимулирования, улучшение условий труда являются основными задачами организации развития кредитно-финансовых услуг. [1]

Ограниченные ресурсы, государственные меры жесткой экономии посредством банковского законодательства, неблагоприятная политическая ситуация в мире и экономическая нестабильность заставили банки искать эффективные способы работы для укрепления своих позиций на рынке банковских услуг. Недостаточное внимание к кадровым вопросам приведет к негативным социальным последствиям, таким как снижение профессиональных возможностей сотрудников банка, хаотичность инвестиционной деятельности, задержки с выплатой заработной платы, пенсий и различных льгот. В этом контексте вопрос управления персоналом приобретает особую важность, так как результаты работы сотрудников и последующее развитие организации зависят от построения разумной системы мотивации.[2]

Менеджеры могут эффективно контролировать понимание механизма формирования трудовой мотивации и диапазона стимулов. Эти вопросы постоянно возникают у

руководителей: основная задача - уметь использовать мотивацию и стимулы сотрудников для повышения эффективности организации с учетом особенностей организации и ценностной ориентации сотрудников. Банковское дело требует определенных личных навыков и качеств. Эти особые требования обусловлены особенностями профессиональной деятельности. Например, сотрудники банка, как и весь персонал, занимающийся финансовой информацией, должны иметь способность концентрироваться в течение длительного времени. Они должны строго соблюдать дисциплину, потому что они должны полностью соблюдать многие нормы и правила закона. Поведение сотрудников регулируется официальными директивами, нарушение которых может иметь серьезные последствия, например, в случае утечки важной официальной информации или серьезных ошибок в оформлении документов. Содержание и характер работы помогают сотрудникам банка со временем развить академические, консервативные и стандартизированные характеристики мышления, что может привести к профессиональным изменениям личного сознания.[3,6]

Сотрудники банка также должны развивать другие типичные характеристики сотрудников кредитного и финансового отделов, в зависимости от характеристик отдела или конкретных профессий сотрудников. Определенные качества обусловлены различиями в банках по размеру, видам деятельности, специализации сотрудников и особым условиям внутреннего распорядка компании. В частности, при работе с людьми, которым необходимо соблюдать более строгие этические правила и которые нуждаются в большей устойчивости и психологической устойчивости, некоторые требования предъявляются к сотрудникам и другим лицам, которые занимаются кредитованием крупных корпоративных клиентов.

Совершенно другие требования предъявляются к сотрудникам банков, бухгалтерам или экспертам по безопасности, а также к персоналу, занимающемуся информационными технологиями, который занимается кредитами или аудитами.[1,4]

Для кредитного консультанта психологические навыки являются наиболее важными, потому что для него важно уметь оценивать клиентов на основе их поведения, и они должны решить, предоставлять ли кому-либо ссуду. Инспектор должен уметь анализировать и проверять данные о доходах и имуществе и, что наиболее важно, в ходе диалога с клиентом понимать, вернет ли он деньги и каковы риски банка. Кредиторы, работающие с юридическими лицами, проверяют финансовые и юридические документы и удостоверяют их подлинность. Они должны хорошо разбираться в тонкостях своего дела.

Карьера банкиров также складывается по-разному. Многие зависят от того, намерен ли сотрудник стать менеджером или должен продолжать работать специалистом. Если карьерный рост является приоритетом, то необходимо повышать квалификацию, расширять профессиональный кругозор, развивать коммуникативные и управленческие знания и навыки, а также изучать детали банковского дела и банковской отрасли. В конце концов, сотрудник сможет стать руководителем отдела, отдела или отдела. Если сотрудники хотят стать профессионалами, им необходимо более глубоко изучить выбранное банковское направление, овладеть профессиональными знаниями и навыками работы. Кредитор увеличит ваш доход, принося все больше и больше выгод вашему банку.

Очевидно, что для квалифицированной профессиональной деятельности или успешной карьеры необходима специальная подготовка. Если банковским служащим, не прошедшим специальную подготовку десять лет назад, еще разрешили работать, то сейчас такой ситуации становится все меньше и меньше. Руководители банка понимают, что

финансовое образование необходимо сотрудникам. Теперь кредитным и финансовым учреждениям требуется специальная подготовка для своих сотрудников.[5]

Сегодня рынок труда в банковской сфере меняется. Из-за низкой заработной платы людей с высшим образованием и высокой текучести кадров на более низких должностях в банках. Банки теперь начинают принимать больше выпускников университетов для прохождения практической подготовки, которая больше соответствует содержанию должности в более низком положении. В частности, практика показывает, что выпускники вузов могут лучше пользоваться банковскими счетами, что принципиально отличается от счетов компаний. Кроме того, начальная зарплата невысока, и вам не нужно иметь высшее образование, чтобы работать операционистом или кассиром, достаточно закончить колледж или лицей.

Выбор идеальной системы управления персоналом - одна из основных задач банковского бизнеса и стратегии. В рамках стратегического планирования необходимо решить задачу по работе с сотрудниками, разработать и внедрить рабочий процесс, построенный таким образом, чтобы достичь ожидаемых результатов в кратчайшие сроки. В этом случае процесс управления персоналом следует рассматривать как организационно-функциональную систему, методология которой основана на совокупности научных принципов и методов управления, состоящих из взаимосвязанных структурных элементов.

В качестве инструмента выявления противоречий и узких мест в системе управления персоналом необходимо рассматривать диагностический анализ, основанный на сочетании характеристик ряда методов структурного анализа: целевой структуры, организационного моделирования, методов экспертного анализа и методов аналогий. Рекомендуется делать это путем постоянного исследования и реализации трех взаимосвязанных областей: обзор структуры системы управления банком, изучение методологических основ системы управления персоналом банка и краткого изложения структуры этой системы.

Основной проблемой, определяющей последующий процесс диагностики и анализа, является комплексная проблема структуры системы управления банком. Основными направлениями решения могут быть:

- 1) Установить уровни управления банком;
- 2) Определение контролируемых объектов;
- 3) определение функционального соединения, технологического процесса работы системы;
- 4) Определить степень автоматизации работы;
- 5) Сформулируйте требования к работе и персоналу.

Исходными данными для решения задачи построения системы управления персоналом банка являются: наличие общих принципов и основ формирования системы управления персоналом банка; изучение и анализ практического опыта создания таких систем в стране и за рубежом.

Решение этой проблемы также должно основываться на определении приоритетных направлений работы с персоналом банка, в том числе: надзор и методическое обеспечение системы управления персоналом; проблема оптимизации количества сотрудников; основной принцип решения проблемы мотивации сотрудников и трудовой мотивации; оценка работы банковских служащих; организация непрерывного профессионального обучения сотрудников банка; вопросы подготовки кадров.

Для решения проблемы стандартизации и методологического обеспечения системы управления персоналом целесообразно провести углубленную оценку:

1) формулировать нормативные акты, регулирующие деятельность банковских служащих: банковские кодексы (идеи), коллективные договоры, внутренние трудовые нормы, положения и стандарты;

2) Формирование штатного расписания;

3) Разработка должностных инструкций для сотрудников.

Особое внимание следует уделить проблеме определения функции и технического подключения во время работы системы, потому что она вместе с другими решениями проблемы определяет состав информационной базы данных системы управления банком, что является основным правилом решения поставленных задач, сроков и процедур передачи различной информации и т. д.

Очевидно, что реализация вышеупомянутой стратегии потребует внутреннего перераспределения имеющихся ресурсов до создания новых отделов и сокращения индивидуальных должностей, организации новых направлений обучения и продолжения обучения сотрудников, проверки и оценки сотрудников профессиональных навыков и мотивации. системы для изменений в системе.

### Список использованной литературы:

- 1.Кох И.А., Трофимова О.М. Особенности управления персоналом банка // Вопросы управления. 2018. №6 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-banka>
- 2.Самоукина Н.В. Управление банками России: цели, методы, программы // Банковские технологии. 2011. № 1. С.22-31.
3. Галимова Г.А., Нигаматзянова Л.С. Принципы управления персоналом в банке // Инновационная наука. 2016. №9 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-upravleniya-personalom-v-banke> (дата обращения: 23.11.2021).
4. Ариев Н.В. К вопросу о персонале банка / Н.В. Ариев // Экономика и предпринимательство. - 2016. -№4. - С. 150 - 160.
5. Васильев В.В. Принципы и задачи мотивации персонала в банках / В.В. Васильев // Экономика и социология. - 2016. - №2. - С. 140 - 145.
6. Мурзалиева Э.И., Улучшение системы управления рисками банковского сектора при кредитовании инвестиционных проектов в страховых компаниях // Абдылдаева У.М., Чымыкеева А.Ж., Инкербеков Б.М. // Евразийское Научное Объединение. 2021. № 2-4 (72). С. 260-262. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44886036>

### References:

1. Kokh I.A., Trofimova O.M. Peculiarities of Bank Personnel Management // Management Issues. 2018. No. 6 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-upravleniya-personalom-banka>
2. Samoukina N.V. Management of Russian banks: goals, methods, programs // Banking technologies. 2011. No. 1. P.22-31.
3. Galimova G.A., Nigamatzyanova L.S. Principles of personnel management in a bank // Innovative science. 2016. No. 9 (21). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsiyu-upravleniya-personalom-v-banke> (date of access: 11/23/2021).

4. Ariev N.V. On the issue of bank personnel / N.V. Ariev // Economics and Entrepreneurship. - 2016. - №4. - S. 150 - 160.
5. Vasiliev V.V. Principles and tasks of staff motivation in banks / V.V. Vasiliev // Economics and sociology. - 2016. - No. 2. - S. 140 - 145.
6. Murzalieva E.I., Improving the risk management system of the banking sector when lending investment projects in insurance companies // Abdyldaeva U.M., Chymykeeva A.Zh., Inkerbekov B.M. // Eurasian Scientific Association. 2021. No. 2-4 (72). pp. 260-262. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44886036>

УДК 331.103

DOI 10.33514/ВК-1694-7711-2021-1 (2)-143-147

**Самайбекова З. К., Исабаева К. Б., Самайбекова А. К., Асаналиева Б. А.**

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, э.и.к., доцент,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, ага окутуучу,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, окутуучу,

Н.Исанов атындагы КМКТАУ, магистрант

**Самайбекова З. К., Исабаева К. Б., Самайбекова А. К., Асаналиева Б. А.**

К.э.н., доцент, КГУСТА им.Н.Исанова,

Старший преподаватель, КГУСТА им.Н.Исанова,

Преподаватель, КГУСТА им.Н.Исанова,

Магистрант, КГУСТА им.Н.Исанова,

**Samaibekova Z. K., Isabaeva K. B., Samaibekova A. K., Asanalieva B. A.**

KSUCTA named after N. Isanova, Candidate of Economic Sciences,

Associate Professor KSUCTA named after N. Isanova, senior teacher,

KSUCTA named after N. Isanova, teacher,

KSUCTA named after N. Isanova, graduate student

## **КОММЕРЦИЯЛЫК БАНКТАРДА КОРПОРАТИВДИК МАДАНИЯТТЫ ӨНҮКТҮРҮҮ РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В КОММЕРЧЕСКИХ БАНКАХ DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN COMMERCIAL BANKS**

**Аннотация:** Бул макалада банктардагы корпоративдик маданиятты өнүктүрүү зарылчылыгы каралат, анткени азыркы банк кызматкерлери коомдун социалдык структурасында чоң топту түзөт. Банк кызматкерлери академиялык, консервативдик жана стандартташтырылган ой жүгүртүү өзгөчөлүктөрүн тынымсыз өнүктүрүшөт, бул жеке аң-сезимдеги профессионалдык өзгөрүүлөргө жана банктын өзүндө корпоративдик маданияттын жогорулашына алып келиши мүмкүн.

**Аннотация:** В этой статье исследуется потребность в развитии корпоративной культуры в банках, поскольку сегодняшние сотрудники банков составляют большую группу в социальной структуре общества. Сотрудники банков постоянно развивают академические, консервативные и стандартизированные характеристики мышления, что может привести к