

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

профессиональным изменениям личного сознания и повышению корпоративной культуры в самом банке.

Abstract: This article explores the need for the development of corporate culture in banks, since today's bank employees form a large group in the social structure of society. Bank employees are constantly developing academic, conservative and standardized thinking characteristics, which can lead to professional changes in personal consciousness and an increase in corporate culture within the bank itself.

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

Ключевые слова: банки, персонал, управление, кадровая политика, эффективность

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

Банки - основные финансовые институты, выполняющие самые разнообразные социальные функции, аккумулирующие ресурсы физических лиц и корпоративных вкладчиков и использующие их для социально-экономического развития страны и региона. Недостаточное внимание к кадровым вопросам в коммерческих банках развития корпоративной культуры приведет к негативным социальным последствиям, таким как снижение профессиональных возможностей сотрудников банка, хаотичность инвестиционной деятельности, задержки с выплатой заработной платы, пенсий и различных льгот, отсутствие мотивации к росту и эффективности работы самого банка. [1] Руководство банка также должно грамотно применять систему стимулирования, которая обеспечит максимальную отдачу от использования имеющихся трудовых ресурсов, что улучшит общую производительность и улучшит психологическую атмосферу и общее отношение банка. Это приведет к повышению удовлетворенности сотрудников и увеличению прибыльности банка даже на работе.

Работа в банках требует определенных личных навыков и качеств у персонала, обусловленные с особенностями профессиональной деятельности.

Корпоративная культура зависит от параметров привлекательности банка для его сотрудников - с какой целью человек приходит в организацию, какие принципы и нормы они принимают, и видят свое будущее личное и профессиональное развитие именно в этом банке. Носителем корпоративной культуры являются люди (сотрудники), поэтому их существование зависит не только от наличия формальных правил и процедур.[2]

Если сотрудники банка не обладают набором необходимых навыков и умений, набором письменных и неписаных правил, жизненными правилами конкретного банка и не выбирают конкретное отношение к работе, банку, клиенту или коллеге. Именно эти способности, навыки, отношения, стандарты поведения и организационные правила составляют корпоративную культуру банка. Основным фактором, определяющим корпоративную культуру конкретного банка, являются ценности, определяемые высшим руководством. Это относится к отношению к клиентам и государственным учреждениям, стремлению к мировым стандартам и расширению их услуг, системам обучения, кодексам поведения и ряду других ценностей.

Успех банка может больше зависеть от силы корпоративной культуры, чем от многих других факторов в коммерческом банке. Сильная корпоративная культура способствует общению и принятию решений, а также способствует сотрудничеству, основанному на доверии.

Формирование и развитие корпоративной культуры имеет актуальное значение для коммерческих банков, поскольку ее успех и развитие в современных условиях напрямую зависят от восприятия потребителями организации - позитивной среды, преобладающей в организации, и отношения сотрудников к организационной манере. Потребители услуг, взаимоотношения между организацией и внешней средой, лояльность сотрудников. Отношения с клиентами банка - один из основных факторов развития корпоративной культуры. Корпоративная культура не только формирует имидж банка, но и является эффективным инструментом разработки финансовой стратегии бизнеса. В этом контексте необходимо постоянно поддерживать и развивать корпоративную культуру кредитных организаций.

Банки с хорошей корпоративной культурой пользуются высокой репутацией на рынке, привлекая потенциальных сотрудников, партнеров и акционеров. Современные банки имеют широкий спектр финансовых продуктов и огромную сеть отделений. В отделениях участие кассиров обычно достигает 60% от общего числа сотрудников банка. В связи с этим возникают проблемы со стимулами. Такие сотрудники напрямую работают с клиентами банка, что является важным фактором развития корпоративной культуры. [2,7]

Сильной корпоративной культуре присущи следующие параметры: ориентация на результат; личная ответственность за результат; прогресс, основанный на навыках; вознаграждение больше, чем наказание; открытое общение; менеджеры, которые активно участвуют во всей деятельности банка.[3,4]

В процессе формирования корпоративной культуры профессиональные отделы кадров должны предоставить собственный комплекс мер по продвижению этой деятельности.

В ответ на эту проблему могут быть предложены следующие конкретные меры:

- Организовать четкую церемонию приема на работу новых сотрудников (брошюра банка, содержащая необходимую информацию об отделе, с которым работает сотрудник; предоставьте банку справку о приеме на работу и номер телефона для справки в день приема на работу; организуйте цикл обновления для новых сотрудников).
- Организовать профессиональные конкурсы среди сотрудников банка, назначьте специальную церемонию награждения лучших в регионе и определите «человека года» банка.
- Организовать карьерное планирование сотрудников (обучение, стажировка, помощь в поездках).
- Создать школьную сеть, среднюю школу для обучения детей банковских служащих (принимающих банковские специальности).
- Разработать льготы и стимулы для сотрудников, проработавших в банке определенное количество лет (например, 5 лет и более).
- Расширить производство рекламных материалов и сувениров (часы, галстуки, записные книжки и др.) для сотрудников банка.
- Расширить долгосрочный кредит на крупные покупки и вложения (обучение, лечение) сотрудников.
- Создать свой собственный медицинский центр и развлекательный центр, систему страхования.
- Организовать дни рождения банковского отдела и сопровождение групповых отпусков (с участием менеджеров).

- Создать музей банка и создавайте видеоматериалы о банках.
- Создать систему сбора и реализации предложений и требований сотрудников банка и др.[2,6]

Это не исчерпывающий условный перечень мероприятий. Однако важно понимать, что каждый хочет сформировать уважение к банку.

Таким образом, мы пришли к выводу, что поощрение сотрудников банка также является важным стратегическим вопросом для банков. Это достигается за счет использования различных типов стимулов для сотрудников, планирования карьеры сотрудников и развития корпоративной культуры. Качество и эффективность работы банка зависит от степени заинтересованности сотрудников банка.

Решение этой проблемы означает возможность формирования сильного и стабильного банка. Если эту проблему не решить, о высокой производительности и высокой эффективности в общей работе банка говорить не приходится.

Кроме того, необходимо соответствующим образом перенести международные стандарты корпоративного поведения в нашу банковскую среду. Контент, который западные компании внедряют легко и просто на основе мышления своих граждан, часто не поддерживается рынком. Банкир не готов принять слишком много убеждений, он должен сформировать свой собственный опыт, свои собственные убеждения. Этот менталитет имеет тенденцию оценивать происходящее и обсуждать поведение коллег и руководителей высшего звена, клиентов и партнеров. Если оценка конкретного сотрудника не соответствует общей оценке ситуации, сотрудник с большей вероятностью отвергнет среду. Поэтому банки должны внедрять принципы новой корпоративной культуры крайне осторожно и серьезно и в соответствии с национальными условиями.[4,5]

Пока что основными факторами, влияющими на конкурентоспособность банковских организаций, являются кадровый потенциал, энтузиазм, организационная структура и методы работы, которые определяют эффективность сотрудников.

Эффективное управление персоналом банка - практическая задача его финансового успеха, решения которого создают благоприятную среду для реализации сотрудниками своего потенциала, развития личных навыков, а персонал банка удовлетворены проделанной работой и признаны общественностью.

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. Особенности корпоративной культуры банков // Corpculture.ru – Институт корпоративной культуры – консалтинг, проведение тренингов, семинаров. 2008. URL: <http://www.corpculture.ru/content/osobennostkorporativnoikulturybankov>
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>
7. Юнусова А. Банковские специалисты в свете ситуации на рынке труда // Клерк.Ру – служба новостей. 2012. URL: <http://www.klerk.ru/job/articles/255645/>

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. Features of the corporate culture of banks // Corpculture.ru - Institute of corporate culture - consulting, conducting trainings, seminars. 2008. URL: <http://www.corpculture.ru/content/osobennostkorporativnoikulturybankov>
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/printsipy-upravleniya-personalom-v-banke> (date of access: 11/23/2021).
4. Arieв N.V. On the issue of bank personnel / N.V. Arieв // 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 // Abdylidaeva 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>
7. Yunusova A. Banking specialists in the light of the situation on the labor market // Clerk.Ru - news service. 2012. URL: <http://www.klerk.ru/job/articles/255645/>

УДК 336.22

DOI 10.33514/BK-1694-7711-2021-1 (2)-147-155

Туташев Б. Т.

К.Ш.Токтомаматов атындагы Эл аралык университети, илимий изилдөөчү

Туташев Б. Т.

Научный сотрудник, Международный университет имени К.Ш.Токтомаматова

Tutashev B. T.

International University named after K.Sh. Toktomamatov, Researcher

**КЫРГЫЗСТАНДА КИЧИ ИШКЕРДҮҮЛҮКТҮН ӨНҮГҮҮСҮНҮН БАШКАРУУДА
САЛЫК СИСТЕМАСЫНЫН МААНИСИ ЖАНА ОРДУ
РОЛЬ И МЕСТО НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ
МАЛОГО БИЗНЕСА КЫРГЫЗСТАНА**