

我国商业银行人力资源管理探究

孙万庆

哈尔滨师范大学管理学院, 中国·黑龙江 哈尔滨 150000

【摘要】随着我国社会经济的多元化发展, 商业银行的竞争也变得越来越激烈, 尤其是对于人才的竞争已经达到了一定的程度, 因此商业银行要加大对人力资源的有效管理和改革, 不断完善自身人力资源管理方面的问题, 从而更好的带动商业银行的可持续健康发展。本文简单介绍了商业银行开展人力资源管理的重要作用, 同时提出现阶段发展中的问题, 并给出相关解决措施, 希望对商业银行的人力资源管理工作有所帮助。

【关键词】 银行; 人力资源; 人力资源配置; 配置优化

人力资源管理无论是对于企业还是政府的发展都有着十分关键的作用, 加强对人力资源的有效管理, 能够实现对人才潜能的有效开发, 进而更好地服务于部门以及企业的可持续发展, 极大的调动了员工工作的积极性, 使其在保证利益的前提下更好的开展工作, 提升工作效率。而商业银行的传统管理模式相对保守, 尤其是在人力资源管理方面不能充分发挥人的潜能, 在具体工作中对于积极性的调动也相对较差, 所以说加大人力资源管理工作的改革与创新已经成为当前发展的必要趋势和手段, 必须对其引起足够的重视。

1 商业银行人力资源管理的作用

1.1 培养更多高素质人才

商业银行开展人力资源管理工作的根本目的在于大大提升员工工作积极性, 提高其在市场竞争中的核心竞争力, 这就要求对全体员工开展具有针对性的专业技能素质培训, 这在一定程度上会为银行培养更多的人才, 综合性人才储备相对丰富, 对于银行的可持续发展有着至关重要的作用。现阶段商业银行开展人力资源管理能够实现对于专业高素质人才的有效筛选与培养, 实现人力资源的最优化配置, 确保银行发展的人才储备充实。

1.2 提升工作效率以及经济效益

人力资源管理工作的合理开展能够实现对于不同人力资源的有效分配与协调, 确保不同类型的人员能够充分发挥作用, 进而有效提升工作效率与质量, 为企业创造更多的经济效益与社会效益。所以说人力资源是商业银行发展的根本所在, 人力资源的有效管理能够使得商业银行在此方面的投入逐步减少, 而且还能够有效保证工作质量。

1.3 可以推动新技术的开发和金融产品的创新

加强人力资源管理可以最大限度地发挥人的潜能, 激发员工的创新意识。商业银行根据市场的需要, 大力创新金融产品, 革新金融技术, 扩大市场占有率。在银行这个行业中, 各个银行之间的竞争是非常激烈的。无论是金融产品的竞争、金融企业形象的竞争、管理方法和能力的竞争, 还是人力资源的竞争, 归根到底是人才的竞争。人力资源是企业最宝贵的资源。只有利用好人才, 经营好人才, 留住人才, 企业才具有强大的竞争力, 才能促进企业的长期、稳定发展。

2 商业银行人力资源管理的现状和问题

2.1 人事管理行政化和人才结构不合理

现阶段国内商业银行员工规模相对较大, 但也呈现出了一定的人才结构问题。首先是头重脚轻, 缺少必要的业务人员, 行政

管理人员偏多, 资源利用率不高, 银行内部缺少创新型人才的培养。另外则是商业银行内部的素质人才过于集中, 针对基层结构层次的员工素质水平参差不齐, 这种人才结构不合理性也拉低了银行工作活动开展的效率和质量, 不利于各种新业务、新产品的开发与推广。

2.2 员工的教育培训机制尚待健全

现阶段国内商业银行对于内部职工的人才培训费用支出相对较少, 这在一定程度上也表现出商业银行对于人才综合素质的培训不重视。一般来说, 商业银行在开展培训时往往对于培训模式的选择更加注重自身当前的发展需求, 对员工的个人成长以及企业的可持续发展考虑不充分; 另外在开展培训的过程中疏于对综合素质有效培养, 尤其是针对较高层次的专业人员的继续教育程度不足; 另外对于整体培训效果的评价, 考核体系也不够标准, 无法达到真正的培训效果, 也无法实现对后续培训效果的有效跟踪。

2.3 绩效机制上的不适应

目前银行虽然制定了一系列指标与绩效挂钩, 但是因为没有充分考虑到企业的长久发展, 过于刺激业务的开发而造成基层机构负责人及员工在总体思想上形成重发展轻管理的错误思想, 十分不利于企业的稳定管理, 甚至针对占据着银行绝大多数资源的人群而言, 管理工作并无作用。使得收入相对较少的员工对此存在很多怨言, 内部文化氛围呈现出两极化的特征, 十分不利于企业的可持续稳定发展, 尤其是在相关政策及业务开展过程中表现尤为突出, 必须对其引起重视。

2.4 人员流动不科学

一般来说, 在商业银行内部进行适当的人员流动是不断完善和优化整体人员结构的主要手段之一, 但是因为现阶段的人员管理机制过于保守, 导致人员流动缺乏目的性与科学性。主要表现为内部员工结构调整难, 不能很好的适应人员调动的员工往往会产生一定的心理逆反现象, 在进行人员流动设计时只注重表面计划, 忽略了对不同人员不同岗位的有效考量; 另外对于外界的专业人才引进较为困难, 因为用人单位在进行人才的招聘时往往缺乏自主权, 只能通过上级人员管理部门进行调动, 时间周期较长, 很有可能导致人才的流失。

3 提高商业银行人力资源管理的措施

3.1 多渠道解决员工的晋升问题

针对商业银行在招聘和录用员工的过程中存在的人岗不匹配的问题, 商业银行应该根据实际的岗位需求量来确定人员招聘数

量, 缺哪类人就招聘哪类人。在招聘员工时要坚持德才兼备的原则, 注重应聘者的品德、专业知识、能力等综合素质, 认真细致地考核应聘者各方面的能力, 做到将适当的人安排到适当的岗位, 最大限度地发挥员工的潜能, 避免大材小用而导致人才流失, 或避免小材大用而不能胜任工作。商业银行在招聘、录用员工时要遵循公平竞争的原则, 严格按照招聘考试成绩进行取舍。在选拔人才时, 要按规定的公开报名、资格审查、笔试、面试、体检等程序进行, 避免讲人情、拉关系的不公平现象产生, 建立和健全人才竞争机制。

3.2 加强员工培训, 关注员工的个人发展

商业银行开展培训的主要目的是为了能够带动银行的经济效益发展, 在这一过程中也要注意员工个人的成长与发展, 使其感受到强烈的归属感, 真正实现员工以企业为依托不断成长的发展路径, 同样这也会为商业银行带来更多的经济效益与社会效益。在进行员工培训的过程中也要注意其差异性, 根据员工的不同特征为其规划设计不同的职业生涯, 使其通过培训更加有效的提升自身综合素质水平。同时在培训过程中银行也要侧重培养员工的潜能开发, 保证员工不断完善优化并提升自我, 既能够掌握岗位以内的专业技能知识, 又能够充分对相关金融专业知识、计算机技能、管理知识、服务意识等有着一定的掌握。

3.3 完善员工的绩效考评管理

员工考核机制主要有考核和评价两部分, 歧视各个员工职业生涯规划以及其薪资配比的重要依据, 所以必须对其引起足够的重视。首先要建立科学合理的评价标准, 深入贯彻考核思想与原则, 将传统保守的考核机制转变为动态时效性考核, 同时并结合现有改革机制中的“德、能、勤、绩”等考核要素展开分析, 有效确保员工在“业绩、能力、态度”多种考核机制与模式之下充分发挥自身优势。另外则是要清晰明确不同职能部门的责任与义务, 确保其能够对自身考核内容有一个较为明确的

了解与掌握, 确保员工绩效考核评价机制能够带动整体活性, 为更多具有专业性综合素质能力的人才铺平道路。

3.4 留住人才, 调整人才结构

随着当前商业银行人才竞争的激烈化, 应当调整员工薪资结构配比, 不断完善和优化企业员工福利待遇, 加强企业文化的有效宣传和培养, 进而为企业带来更多的人才流入, 丰富专业人才团队。在总量上要建设梯次性的人才队伍, 包括中间层、基层都要有一定的人才储备。加强对传统专业人才的培训, 注重各种年轻员工的有效引进, 根据不同的人群采取相应的培养措施, 为更多年轻人才流出成长空间。现代商业银行对人才的要求是多方面的, 要注重对复合型人才任用, 对管理类员工进行新管理知识的培训等, 使他们适应银行企业发展的需要。

4 结语

综上所述, 商业银行的发展离不开对人力资源的有效管理, 所以说必须正视当前商业银行人力资源管理中存在的问题。同时并结合自身发展状况做出相应的调整, 为银行培养更多的专业人才, 提供源源不断的人才核心竞争力, 进而不断推动我国商业银行的可持续稳定发展。

参考文献:

- [1] 谢丽华. 我国商业银行人力资源管理探究[J]. 新乡学院学报, 2016, 33(4): 11-14.
- [2] 王均计. 国有商业银行人力资源管理机制改革探讨[J]. 企业经济, 2006(4): 140-142.
- [3] 徐小莺. 新形势下国有商业银行人力资源管理体系探讨[J]. 金融论坛(9): 52-56.
- [4] 韩素萍, 李一, 杜兰英. 新形势下国有商业银行加强人力资源管理策略探讨[J]. 当代经济(16): 18-19.
- [5] 郭册, 王文玫. 强化以人为本的现代商业银行人力资源管理[J]. 商业经济(4): 167-169.