

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Анохина Д.С. Формирование стратегии управления персоналом ПАО «Сбербанк» // Академия педагогических идей «Новация». – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 71-эл. – 0,1 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 65.012.23

Анохина Дарья Сергеевна

Студентка 4 курса, факультет корпоративной экономики и
предпринимательства

Научный руководитель: Лапшова Л. Н., к.т.н., доцент

Новосибирский государственный университет экономики и управления

г. Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: priemc@nsuem.ru

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПАО «СБЕРБАНК»**

Аннотация: В статье рассмотрена общая стратегия ПАО «Сбербанк» и разработана стратегия управления персоналом.

Ключевые слова: Общая стратегия предприятия, стратегия управления персоналом.

Anokhina Darya

4nd year student, Faculty of Economics and Business Corporate

Supervisor: Lapshova L.N., candidate of engineering sciences, associate professor

«NSUEM»

Novosibirsk, Russian Federation

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

FORMING THE PERSONNEL MANAGEMENT STRATEGY PAO "SBERBANK"

Abstract: The article examines the overall strategy of PAO "Sberbank" and develops a strategy for personnel management.

Keywords: The general strategy of the enterprise, the strategy of personnel management.

В прошлом многие фирмы могли успешно функционировать, обращая внимание в основном на ежедневную работу, на внутренние проблемы, связанные с повышением эффективности использования ресурсов в текущей деятельности. Сейчас же, хотя и не снимается роль задачи рационального использования потенциала в текущей деятельности, исключительно важным становится осуществление такого управления, которое обеспечивает адаптацию фирмы к быстро меняющимся условиям ведения бизнеса. Именно стратегия решает все эти задачи.

Стратегия определяет рамки будущего развития компании, а именно то, какими видами деятельности она будет заниматься, на каком сегменте рынка будет работать и то, каким образом будут "проинсталлированы" бизнес-процессы компании. В тоже время, основой управления бизнесом является не просто разработка стратегии, а и ее адаптация к специфике деятельности компании с последующей поэтапной реализацией. Стратегия представляет собой комплексный план управления бизнесом компании. Она направлена на укрепление рыночного положения компании и обеспечение координации действий подразделений с возможностью успешно конкурировать на рынке, привлекать клиентов и достигать глобальных целей.

Всероссийское СММ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Функциональной, производной от общей стратегии организации является стратегия управления персоналом. Стратегия управления персоналом – это приоритетное формирование конкурентоспособного высокопрофессионального, ответственного и сплоченного трудового коллектива, способствующего достижению долгосрочных целей и реализации общей стратегии организации.

Целью стратегического управления персоналом является обеспечение скоординированного и адекватного формирования трудового потенциала. Несомненно, в ближайшем будущем значимость этой задачи будет возрастать, это объясняется рядом причин, следующих из состояния экономики, технической и технологической оснащенности предприятий и ряда других причин, [1, стр.351].

Стратегия управления персоналом разрабатывается во взаимосвязи с общей стратегией организации и определяется ею. Эту логическую взаимосвязь представлена на рисунке 1 в виде пирамиды стратегий.

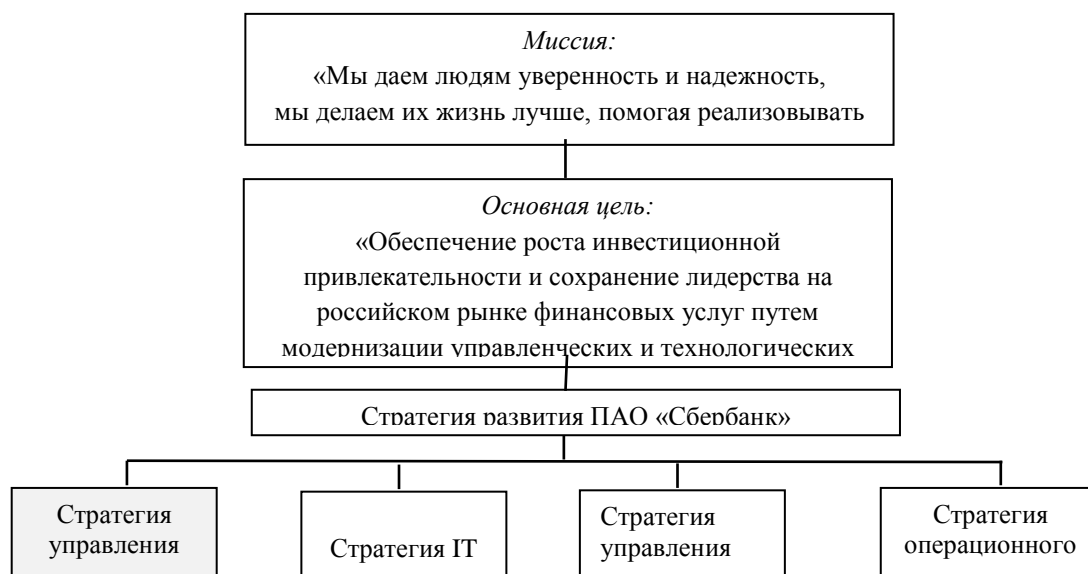


Рисунок 1 – Формирование пирамиды стратегии развития
ПАО «Сбербанк»

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Общая стратегия развития Сбербанка на период 2014-2018 гг. сформирована на основе пяти главных направлений развития или стратегических тем, [2]:

- «с клиентом— на всю жизнь»: построение глубоких доверительных отношений с клиентами. Цель— превосходить ожидания клиентов;
- «команда и культура»: стремление к тому, чтобы сотрудники и корпоративная культура Сбербанка стали одними из основных источников конкурентного преимущества;
- «технологический прорыв»: завершение технологической модернизации Сбербанка и интегрирование в бизнес все самые современные технологии и инновации;
- «финансовая результативность»: повышение финансовой отдачи бизнеса благодаря более эффективному управлению расходами и соотношением риска и доходности;
- «зрелая организация»: формирование организационных и управленческих навыков, создание процессов, соответствующих масштабу Группы Сбербанк и уровню амбиций.

Из общей стратегии Сбербанка видно, что большой упор делается на человеческий ресурс в организации. Поэтому для банка необходима правильно построенная и принятая к реализации стратегия управления персоналом.

Стратегия управления персоналом должна представлять собой план действий, с помощью которого ПАО «Сбербанк» сможет достичь цели отдела по работе с персоналом:

- создать профессиональный и внимательный подход к подбору и найму персонала;

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

- реорганизовать систему обучения руководителей;
- повысить уровень компетенций и знаний как рядовых сотрудников, так и руководителей Сбербанка;

- повысить вовлеченность сотрудников;

Компонентами стратегии управления персоналом являются:

- стратегия подбора и найма персонала;
- стратегия развития и обучения персонала;
- стратегия оценки и аттестации персонала;
- стратегия мотивации и стимулирования персонала.

В Сбербанке подбором персонала занимаются менеджеры отделов или сотрудники подразделения по работе с персоналом. Правильный выбор кандидата может помочь в увеличении производительности, прибыли и повышении лояльности сотрудников. Неправильный выбор сказывается на текучести персонала или недостаточной компетенции сотрудников. Одним из эффективным методом поиска является поиск среди знакомых и по рекомендациям близких людей. Для поиска квалифицированных сотрудников организовываются конкурсы на вакантную должность внутри банка. Если вакантное место остаётся свободным применяется поиск с внешних источников. Производится отбор резюме, проведение собеседований и отбор кандидата на должность. В будущем подбор персонала будет осуществляться с помощью высоких технологий. Поиск и отбор кандидатов будут выполнять автоматизированные коробочные сервисы рекрутинга более чем по 40 характеристикам. Привычный метод собеседование заменит видео-интервью. Он будет как в форме одностороннего видео, где кандидаты записывают свои интервью для возможности их просмотра при необходимости, так и в форме

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

двухстороннего интервью, с помощью которого кандидат и соискатель смогут провести собеседование на расстоянии.

Стратегия развития и обучения персонала включает в себя основные этапы построения системы обучения персонала, способы выявления потребностей в обучении, оценки результативности программы обучения. Само по себе обучение способствует решению оперативных и тактических задач, но вопросы, связанные с реализацией бизнес-стратегии компании, могут быть решены только в том случае, когда в организации особое внимание уделяется формированию интеллектуального капитала в условиях культуры всеобщего непрерывного обучения, накопления и обмена знаниями, саморазвития работников на всех уровнях управления и на каждом рабочем месте. В Сбербанке запускается проект «Виртуальная школа Сбербанка». Это система дистанционного обучения руководителей. Они смогут обучаться из любой географической точки, где есть подключение к интернету. Сотрудникам будет предложен разнообразный мультимедийный контент: книги из Библиотеки Сбербанка, видео-лекции, мультимедийные кейсы, электронные курсы.

Одним из важнейших элементов системы управления персоналом является оценка персонала. Ее необходимо проводить на разных этапах функционирования системы управления. С целью определения приемлемости кандидата, оценка следует проводить при подборе персонала. Для оценки используется совокупность методов. Таких как профессиональные тесты, собеседование, шоковое интервью и т.д. На этапе определения потребности в повышении квалификации оценивается существующий уровень компетентности персонала в сравнении с требуемым и определяется необходимость обучения конкретных работников. Также

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

необходимо на постоянной основе проводить оценку состояния уровня кадрового потенциала для планирования кадрового резерва, для выработки мер по мотивации и стимулированию труда, для принятия мер по вознаграждениям, продвижениям, наказаниям, увольнениям.

В стратегии мотивации и стимулирования персонала в Сбербанке уже используется регулярное анкетирование сотрудников «Голос внутреннего клиента». Оно позволяет определить проблемные области в работе внутренних сервисов и процессах Банка. По результатам данного анкетирования запускаются проекты на повышение качества внутренних услуг.

Подводя итоги, можно сказать, что стратегия управления персоналом – это, прежде всего, концепция работы с персоналом, концепция формирования, использования и развития человеческого ресурса, производная от бизнес-стратегии организации. Это генеральная линия в работе с персоналом, которая предполагает разработку состава и последовательности принимаемых решений для достижения системой управления персоналом поставленных целей, это замысел организации своего будущего в области управления персоналом. Стратегия управления персоналом создает условия для принятия решений, удовлетворяющих и предприятие, и персонал организации. С ее помощью определяется, насколько реализуема общая стратегия организации и что необходимо изменить в работе с персоналом.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Список используемой литературы:

1. Лапшова Л.Н., Муравьева В.Г. Развитие трудового потенциала организации как фактор повышения его конкурентоспособности/ Социально-экономическое развитие предприятий и регионов Беларуси: инновации, социальные ориентиры, глобализация/ Материалы докладов Международной научно-практической конференции: в 2-частях. 2009. С. 351-354.
2. Стратегия развития Сбербанка до 2018 года [Электронный ресурс] URL: http://www.sberbank.ru/ru/about/today/strategy_2018

Дата поступления в редакцию: 08.06.2017 г.

Опубликовано: 09.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2017

© Анохина Д.С., 2017