



УДК 336.7

© А.А. Пастухов

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ СБЕРБАНКА

Аннотация: в статье рассмотрены направления совершенствования кадровой политики Сбербанка, связанные с повышением квалификации работников и взаимодействием с учебными заведениями регионов.

Ключевые слова: Сбербанк, кадровая политика, повышение квалификации работников, взаимодействие с учебными заведениями.

© А.А. Pastuhov

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY SBERBANK

Abstract: The article discusses ways of improving the personnel of the Savings Bank policies related to skills development and interaction with educational institutions in the region.

Keywords: Savings, personnel policies, training of employees, cooperation with educational institutions.

Кадровая политика Сбербанка направлена на выполнение целевых установок: подбор наилучших кандидатов, соответствующих предъявляемым квалификационным требованиям. Вместе с тем, в условиях постоянного изменения внешней среды возникает необходимость в повышении квалификации кадров с целью приобретения новых профессиональных компетенций сотрудников. Так, в 2014 году обучено 251,3 тыс. сотрудников, средняя продолжительность обучения одного сотрудника составила более 46 часов [1].

От кадровой политики зависит конкурентоспособность не только хозяйствующих субъектов, но и регионов, страны. Отсюда исследования, посвященные направлениям совершенствования кадровой политики, являются актуальными.



В данной статье на материалах деятельности ПАО «Сбербанк» рассмотрены наиболее важные, на наш взгляд, аспекты кадровой политики, связанные с повышением квалификации работников и взаимодействием с учебными заведениями регионов.

Сбербанк последовательно развивает практику современных форм обучения: онлайн обучение среди сотрудников. Дистанционное обучение является эффективным для освоения компьютерных программ, законодательных норм и требований, приобретения базовых знаний в сферах личностного роста и управления.

Основным ресурсом для осуществления дистанционного обучения является портал «Виртуальная школа Корпоративного университета», предлагающий широкие возможности для обучения и саморазвития, включая более 400 единиц учебного контента, электронные книги, онлайн-конференции. В настоящее время на портале зарегистрировано 36 тыс. пользователей, более половины из которых прошли в течение 2014 года два курса. В среднем, на каждого пользователя приходится пять изученных курсов за год [1].

Обучение сотрудников Сбербанка направлено на формирование следующих компетенций:

- профессиональных знаний, умений, навыков;
- лидерских и управленческих компетенций;
- личностных качеств и социальных навыков;
- владения иностранными языками и компьютерными приложениями.

Существующая в Сбербанке система повышения квалификации кадров свидетельствует также о социальной ответственности компании, поскольку полученные профессиональные компетенции позволят работникам банка в перспективе, даже вне компании, быть конкурентоспособными на рынке труда.

Другое важное направление совершенствования кадровой политики Сбербанка – взаимодействие с ведущими учебными заведениями регионов путем создания базовых кафедр, совершенствования содержания учебных практик. Так,



5/2016

в Байкальском регионе на базе ФГБОУ ВО «Иркутский национальный исследовательский технический университет» создана базовая кафедра Сбербанка.

Студенты третьего-четвертого курсов специальности «Финансы и кредит» будут обучаться в образовательных классах Иркутского отделения Сбербанка России. По окончании обучения студенты к основному диплому получают сертификаты, которые позволят им устраиваться на работу в Сбербанк без дополнительного обучения. Начальник центра обучения персонала Байкальского банка «Сбербанка России» Евгения Селезнева отмечает: «Наш банк – это одна из немногих финансовых организаций, которая готова принимать выпускников финансовых специальностей без опыта работы. Ежедневно на базе центров обучения персонала Байкальского банка проходят обучение более 200 настоящих и будущих сотрудников Сбербанка. большинство из выпускников нашей кафедры станут в дальнейшем сотрудниками Сбербанка России» [2].

Бурятское отделение Сбербанка России также активно сотрудничает с одним из ведущих университетов республики – ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет». В договоре о совместной деятельности определены направления взаимодействия учебного заведения с Сбербанком, в частности совершенствуется содержание практик по учебным планам бакалавров и магистров экономических направлений университета путем реализации проекта «Практика по-новому». В планах – создание базовой кафедры.

Выбор банком в качестве партнера Бурятского государственного университета (БГУ) – не случаен. Статус БГУ определяется в частности тем, что в рамках международного сотрудничества Бурятский государственный университет взаимодействует со многими университетами Китая, в том числе: Сианьский нефтяной университет, Университет Внутренней Монголии, Чанчуньский политехнический университет, Институт истории Академии общественных наук КНР, Институт языка и культуры Центрального университета национальностей,



Шэньсийский педагогический университет, Хэйлунцзянский университет, Даляньский институт национальностей и др. [3].

Таким образом, в основе кадровой политики Сбербанка в современных условиях особое внимание уделяется развитию профессиональных компетенций сотрудников, взаимодействию с учебными заведениями. Рассмотренные в данной статье, а также другие актуальные аспекты кадровой политики, в том числе совершенствование материальной и нематериальной мотивации труда, позволят повысить эффективность деятельности подразделений ПАО «Сбербанк России».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный сайт ПАО «Сбербанк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://2014.report-sberbank.ru/ru/sr/social-impact/investing-in-human-capital/> (дата обращения: 02 июня 2016).
2. Студенты ИрГТУ приступили к занятиям на базовой кафедре Сбербанка России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.istu.edu/news/16975/> (дата обращения 01 июня 2016 г.).
3. Намханова М. В., Хуан Цзюнью, С. ЛюЦзин. Образование как фактор конкурентного преимущества: опыт Китая // Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития: материалы второго этапа 13-й междунар. конф. / Бурятский госуниверситет. – Улан-Удэ: Издательство Бурятского госуниверситета, 2016. – Вып. 13, ч. 3. С. 197 – 201.

Автор: Пастухов Альберт Александрович

Место учебы: Бурятский государственный университет, ИЭУ, кафедра менеджмента, гр. 11250м

Научный руководитель: д.э.н., проф. кафедры менеджмента М.В. Намханова.



ИЗВЕСТИЯ

ИНСТИТУТА ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Бурятского государственного университета
5/2016

Author: Albert A. Pastuhov

Place of study: Buryat State University, IED, Department of Management, с.
11250m

Supervisor: prof. management Department

MV Namhanova.

