

# ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

*Каюкова Екатерина Владимировна*

студентка

*Алдакушева Алла Брониславовна*

канд. экон. наук, доцент, преподаватель

НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга  
и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
г. Краснодар, Краснодарский край

## РАЗРАБОТКА КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

*Аннотация:* в данной статье рассматриваются теоретические основы кадровой политики предприятия, анализ предприятия, разработка и реализация мероприятий по совершенствованию кадровой политики.

*Ключевые слова:* кадровая политика организации, факторы внешней среды, факторы внутренней среды.

Кадровая политика организации – генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы. Формирование кадровой политики начинается с выявления потенциальных возможностей в сфере управления людьми и с определения тех направлений работы с персоналом, которые должны быть усилены для успешной реализации организационной стратегии.

На формирование и развитие кадровой политики влияют внешние и внутренние факторы.

Факторы внешней среды – организация как субъект управления не может изменить, но должна учитывать для правильного определения потребности в персонале и оптимальных источников покрытия этой потребности.

Факторы внутренней среды – это факторы, которые поддаются управляющему воздействию со стороны организации.

Открытая кадровая политика характеризуется тем, что организация прозрачна для потенциальных сотрудников на любом уровне, можно прийти и начать работать как с самой низовой должности, так и с должности на уровне высшего руководства. Организация готова принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией, без учета опыта работы в этой организации.

Закрытая кадровая политика характеризуется тем, что организация ориентируется на включение нового персонала только с низшего должностного уровня, а замещение происходит только из числа сотрудников организации.

Для эффективного анализа кадровой политики предприятия ОАО «Сбербанк России» следует провести анализ трудовых ресурсов. Данные для изучения рабочей силы приведены в таблице 1.

Таблица 1

Движение рабочей силы в ОАО «Сбербанк России» за 2012–2014 гг.

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Отклонение (+,–)	Темп роста, %
Среднесписочная численность персонала, чел.	231304	233396	255515	24211	110,4
Принято всего, чел.	5949	2092	10199	4250	171,4
Уволено все, чел.	2760	947	3407	647	123,4
Из них:					
по собственному желанию, чел.	456	202	699	243	153,2
по выходу на пенсию, чел.	609	178	979	370	160,7
по истечению срока действия договора, чел.	905	305	764	–141	84,4
по нарушению трудовой дисциплины, чел.	790	262	965	175	126,9
Коэффициент оборота по приему, %	2,6	0,9	3,9	1,3	X
Коэффициент оборота по выбытию, %	1,2	0,4	1,4	0,2	X
Коэффициент текучести кадров, %	0,5	0,1	0,6	0,1	X
Коэффициент замещения кадров, %	215,5	220,9	299,3	83,8	X

Как видно из таблицы 1 за анализируемый период с 2012 по 2014 гг. среднесписочная численность выросла на 24211 человек и составила в 2014 г. 255515 человек. Численность принятый работников выросла на 4250 человек. При этом негативным фактором является увеличение численности уволенных работников, в 2014 г. этот показатель составил 647 человек.

Коэффициент оборота по приему составляет 1,3%. Коэффициент оборота по выбытию 0,2%. Количество уволившихся работников по собственному желанию в течение всего периода увеличилось на 243 человек. В отчетном году их число составляло 3407 человек что на 243 человек больше, чем в 2013 г.

Численность уволенных по причине нарушения трудовой дисциплины за анализируемый период увеличилась на 175 человек и составила 965 человек в 2013 г. Коэффициент текучести кадров снизился в 2013 г. на 0,4% по сравнению с предыдущим годом, однако в следующем периоде он имеет положительную динамику в 2014 г. он составил 0,6%. Коэффициент замещения кадров увеличился на 83,8% в 2014 году он равен 299,3%.

Таким образом можно сделать вывод о том, что ОАО «Сбербанк России» наращивает потенциал и увеличивает производительность труда, численность персонала растет, не смотря на незначительный рост текучести кадров.

Чтобы усовершенствовать кадровые технологии банка, было принято решение о разработке способа отбора и подбора претендентов при приеме на работу с внедрением молодых специалистов, за счет магистерской программы «финансы». Эта программа заключается в том, чтоб подготовить высококвалифицированных специалистов финансового профиля, обладающих как отличными теоретическими знаниями, так и практическим опытом.

Была предложена программа «Учебные ВСП» направленная на эффективное и быстрое вхождение новых сотрудников в должность. Данная программа представляет собой стажировку в специальном отделении банка, под постоянным контролем наставника. Новый сотрудник отрабатывает полученные на обучении знания и навыки в реальных условиях.

Итогом внедрения данных программ стало повышаться эффективность в кадровых технологиях, а также помогают ОАО «Сбербанк России» лучше функционировать как с внутренней, так и с внешней средой.

### ***Список литературы***

1. Бажов А.Я. Учет персонала и движение кадров // М.Я. Штейман, Б. Данилко, А.Я. Бажов // Управление персоналом организации. – М.: Финансы и статистика, 2012.
2. Сбербанк России [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Сбербанк\\_России](https://ru.wikipedia.org/wiki/Сбербанк_России)