

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

Каюкова Екатерина Владимировна

студентка

Алда��ушева 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 управляемому 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 принятых 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 человека. 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, несмотря 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, чтобы 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 технологий, 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