

ПЕРСПЕКТИВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ НАРАЩИВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОАО «СБЕРБАНК РОССИИ» И КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТОВ

Килунина А.В.

Научный руководитель канд. экон. наук, доцент Разнова Н.В.

Сибирский федеральный университет

Важной тенденцией современной теории и практики управления является отношение к сотрудникам компании как к ключевому ресурсу конкурентоспособности и долгосрочного развития организации в подвижной и изменчивой среде.

Основной задачей отдела по работе с персоналом любой современной компании является организация работы по формированию и эффективному использованию ее кадрового потенциала, т. е. активное участие в создании стабильного трудового коллектива, развитие компетентности и инициативности сотрудников, разработка эффективных систем мотивации и стимулирования трудовой активности, обеспечение и повышение качества трудовой жизни. Именно в этом и состоят цели и задачи кадровой политики организаций в условиях жесткой конкуренции и ОАО Сбербанк не исключение.

Именно поэтому, сегодня во внутренней среде ОАО «Сбербанк России», происходят активные изменения, касающиеся перестройки не только внутренней системы управления организацией, но и системы управления персоналом. Необходимость производимых изменений связана с принятой в 2008 году новой стратегией развития Сбербанка России на период до 2014 г.

Основными направлениями преобразований являются:

– максимальная ориентация на клиента и превращение Сбербанка в «сервисную» компанию по обслуживанию индивидуальных и корпоративных клиентов;

– технологическое обновление Банка и "индустриализация" систем и процессов;

– существенное повышение операционной эффективности Банка на основе современных ИТ, методов управления, оптимизации и рационализации деятельности по всем направлениям, обеспечивает внедрение «Производственной Системы Сбербанка», разработанной на базе технологий Lean;

– развитие операций на международных рынках, прежде всего в странах СНГ.

Основные изменения в организационной модели управления, прежде всего, направлены на четкую формализацию ответственности подразделений Банка за конкретные направления бизнеса, качественную реализацию значимых бизнес-процессов. Решение данных вопросов напрямую зависит от сотрудников банка.

Именно по этой причине изменения в системе, процессах и организации работ прямо сказалось на политике поиска и отбора банковских служащих, существенно ужесточив требования к их компетентности. Пересмотр руководством ОАО «Сбербанк» требований к персоналу и реализация новых направлений развития системы банковского обслуживания привели:

- к росту спроса подразделений банка на квалифицированные кадры;

- углублению специализации сотрудников;

- перераспределению функций между подразделениями.

В соответствии с вышесказанным сегодня Банк испытывает потребность в специалистах, обладающих, например, навыками техники продаж и культурой общения с клиентами на массовом рынке. В связи с введением института клиентских

менеджеров и расширением продуктовой линейки необходим и персонал, обладающий специфическими навыками, знаниями и культурой индивидуального обслуживания. Другим аспектом проводимых изменений явилось и изменение требований Банка к управленческим навыкам руководителей всех уровней управления.

Отмеченные изменения актуализировали задачу создания во внутренней среде Банка современной системы управления человеческими ресурсами, а также мобильной службы управления персоналом (СУП), ориентированной на обучение и развитие, карьерный рост и формирование профессиональных навыков и умений банковских служащих, их качественный поиск и отбор.

Решение данной задачи требует от сотрудников данного подразделения (СУП) четкого выстраивания прозрачных и эффективных схем системы планирования карьеры и профессионального роста, ротации кадров для управления процессом формирования кадрового потенциала. Решение данных вопросов однозначно актуально в отношении всех категорий сотрудников, а результаты данной работы должны быть использованы при построении планов замещения вакантных позиций банковских специалистов.

В процессе выполнения данных работ от кадровой службы Банка требуется создание эффективной системы оценки персонала, как в отношении внешних, так и внутренних претендентов на освобождающиеся и создаваемые рабочие места. Наличие четко выстроенной схемы оценки, использование в работе эффективных методов и технологий значительно укрепит позицию и повысит значимость данной структуры в аппарате управления Банка, обеспечит значительное снижение затрат на персонал и рост показателей его деятельности.

В эффективном решении данной задачи заинтересовано не только руководство Банка, но и его специалисты, для которых появится возможность для самореализации и максимальной «обналички» имеющихся знаний и опыта профессиональной работы, повышения уровня профессионализма и ценности на конкурентном рынке труда территории.

Сегодня принято считать, что современные предприятия совершенно не предлагают вакансии молодым специалистам, отдавая предпочтение более зрелым и опытным сотрудникам. На самом деле это не совсем так. Безусловно, проблема трудоустройства выпускников существует, однако, как показывает практика собственной работы в кадровой службе одной из банковских структур, карьера молодых специалистов нередко начинается именно в крупных компаниях. На сегодняшний день Сбербанк заинтересован в привлечении энергичного, амбициозного и открытого всему новому персонала. В Банке создана поэтапная система вхождения молодого специалиста в профессию, имеется возможность прохождения профессиональных стажировок для молодых специалистов, что дает им возможность проявить себя и закрепиться на выгодном и перспективном рабочем месте. В числе наиболее часто предлагаемых вакансий молодым специалистам в ОАО «Сбербанк» – консультант, специалист по обслуживанию физических лиц, специалист прямых продаж.

Важно отнестись к предлагаемой должности как к стартовой точке, от которой можно оттолкнуться и в дальнейшем совершенствовать свои умения и профессионально развиваться. Именно данные позиции позволяют начинающему строить свою карьеру сотруднику сформировать представление о банковской структуре, познакомиться с банковскими продуктами и применить полученные в Вузе теоретические знания на практике. С позиции руководства Банка только те молодые специалисты, которые твердо и осмысленно выбирают путь своего профессионального развития способны добиться успеха и приблизиться к ядру банковской системы управления. Поэтому задача кадровой службы Банка оценить потенциал претендентов из числа молодых специалистов, для наращивания кадрового потенциала организации.