

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОФИСА СИБИРСКОГО БАНКА ПАО «СБЕРБАНК» В Г. КРАСНОЯРСКЕ

Кутузова Анастасия Валерьевна

*канд.пед.наук, доцент кафедры «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический
университет имени академика М.Ф. Решетнева»,
г. Красноярск;*

Прокопьева Ирина Юрьевна,

*студент экономического факультета,
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный аэрокосмический
университет имени академика М.Ф. Решетнева»,
г. Красноярск*

Аннотация. В статье представлены абсолютные и относительные характеристики персонала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» в г. Красноярске, проведена оценка кадрового потенциала по авторской методике Е.А. Золотаревой, а также разработан проект рекомендаций по повышению уровня кадрового потенциала рассматриваемой организации.

Ключевые слова: кадровый потенциал, оценка кадрового потенциала, уровень качества рабочей силы.

В настоящее время комплексная оценка кадрового потенциала становится важнейшим элементом управления персоналом, конечной целью которой является развитие трудовых ресурсов организации в соответствии с потребностями модернизации экономики страны [1].

Высокое качество кадрового потенциала является условием обеспечения экономического роста, существующее качество кадрового потенциала и наметившиеся в последнее время тенденции его изменения вступают в конфликт с объективными требованиями реальной действительности. Требования к качеству кадрового потенциала предъявлялись на практике с момента вовлечения человека в трудовую деятельность.

Объектом данного исследования стал дополнительный офис Сибирского банка ПАО «Сбербанк». Сбербанк сегодня – это кровеносная система российской экономики, треть ее банковской системы. Банк дает работу и источник дохода каждой 150-й российской семье. На долю лидера российского банковского сектора по общему объему активов приходится 28,7% совокупных банковских активов (по состоянию на 1 января 2016 года). Банк является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов. На его долю приходится 46% вкладов населения, 38,7% кредитов фи-

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

зическим лицам и 32,2% кредитов юридическим лицам. Сбербанк сегодня – это 14 территориальных банков и более 16 тысяч отделений по всей стране, в 83 субъектах Российской Федерации, расположенных на территории 11 часовых поясов. Спектр услуг Сбербанка для розничных клиентов максимально широк: от традиционных депозитов и различных видов кредитования до банковских карт, денежных переводов, банковского страхования и брокерских услуг.

Персонал компании и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями.

Изменение структуры работающих вследствие движения кадров в организации по показателям, характеризующим количественную сторону трудового потенциала - изменение состава кадров по полу, возрасту, стажу работы представлено в таблице 1.

Таблица 1.

Характеристика персонала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк»

Характеристика кадров		2014 год	2015 год
Число физических лиц на конец отчетного года		32	33
По половому признаку	Мужчины	2	2
	Женщина	30	31
Возраст	18-25 лет	5	6
	26-35 лет	16	16
	36-45 лет	8	8
	46 лет и старше	3	3
Стаж работы	До 4 лет включительно	16	17
	5-9 лет	7	7
	10-14 лет	6	6
	15-20 лет	3	3
	Более 20 лет	–	–
Образование	Среднее профессиональное	12	12
	Высшее профессиональное	20	21

Анализ относительных показателей движения кадров дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» представлен в таблице 2.

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Таблица 2.

Анализ движения персонала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк»

Показатели	2014 год	2015 год	Абсолютное изменение
Состояло работников по списку на конец года, чел.	32	33	–
Принято работников, чел.	–	1	1
Среднесписочная численность, чел.	32	32,5	0,5
Коэффициент оборота по приему	0	0,03	0,03
Коэффициент общего оборота	0	0,03	0,03
Коэффициент постоянства	1	0,97	-0,03

Для оценки кадрового потенциала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» использовалась методика Е. А. Золотаревой.

Каждый показатель (X) оценивается по 3 уровням его развития: низкий (1 балл); средний (3 балла); высокий (5 баллов). Например, образование: незаконченное среднее, среднее общее - низкий уровень - 1 балл; среднее профессиональное, незаконченное высшее - средний уровень - 3 балла; высшее профессиональное - высокий уровень - 5 баллов. Или стаж: до 1 года - низкий уровень - 1 балл; 1 - 5 лет - средний уровень - 3 балла; свыше 5 лет - высокий уровень - 5 баллов.

Для каждой категории кадрового потенциала необходимо разработать систему оценки качества, включающую перечень показателей, отражающих специфику их работы. Используя предложенную методику определения развития способностей человека к труду, можно анализировать отдельные качественные свойства работника и качество кадрового потенциала в целом. Специфика данной оценочной системы заключается в том, что не только руководство, но и каждый сотрудник сможет самостоятельно определить те свойства, которые определяют качество его трудового потенциала. Существенными недостатками этой методики являются: трудоемкость процедуры оценки; постоянная систематизация и фиксирование сведений о человеке, результатах его труда; необходимость частого обновления информации, ее анализа. Кроме того, сложно оценить такие показатели качества, как интуиция, творческий потенциал, коммуникабельность, предпринимательские способности [2].

Для проведения данной методики были использованы специально подобранные тесты оценивающие: коэффициент интеллекта, интуицию, навыки, творческий потенциал, предпринимательские способно-

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

сти, ответственность и коммуникабельность. Так же был рассчитан коэффициент здоровья.

Окончательные результаты балльной оценки уровня качества рабочей силы представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты балльной оценки уровня качества рабочей силы

№ п/п (j)	Показатели качества рабочей силы	Виды качества рабочей силы (i)		
		Природное (i=1)	Функциональное (i=2)	Системное (i=3)
1	Состояние здоровья	3,6		
2	Коэффициент интеллекта	2,1		
3	Интуиция	4,2		
4	Координация движений	3,9		
1-4	Общая оценка уровня природного качества рабочей силы	3,4		
1	Образование		4,2	
2	Стаж работы		2,1	
3	Квалификация		3,0	
4	Навыки		4,1	
1-4	Общая оценка уровня функционального качества рабочей силы		3,3	
1	Творческий потенциал			3,4
2	Предпринимательские способности			3,7
3	Ответственность			2,6
4	Коммуникабельность			4,1
1-4	Общая оценка уровня системного качества рабочей силы			3,1
	Оценка уровня качества рабочей силы в целом	3,2		

По данным таблицы 3 можно сделать следующие выводы:

- общий уровень качества рабочей силы равен 3,2; уровень природного качества рабочей силы составил 3,4; уровень функционального качества рабочей силы составил 3,3; уровень системного качества рабочей силы составил 3,1.

Данная методика помогла нам определить слабые стороны сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк». Одной из проблем стал недостаточно развитый уровень интеллекта сотрудников. Так же у сотрудников дополнительно офиса низкий уровень ответственности эти показатели влияют на общий уровень кадрового потенциала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк».

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Для повышения уровня интеллекта у сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк», предлагается обучающая программа представленная в таблице 4.

Программа обучения подразделяется на три раздела. Развитие вербального (речевого) интеллекта, развитие креативного (творческого) интеллекта и прагматического (практического)[3]. Вербальный интеллект – это умение правильно оформлять свои мысли и грамотно доносить их до публики. Креативный интеллект характеризуется способностью человека порождать новые и необычные идеи, уходить от обыденных схем мышления, оперативно решать непредвиденные ситуации. Прагматический интеллект – это умение гибко применять теоретические знания в практической деятельности.

Второй выявленной проблемой в дополнительном офисе Сибирского банка ПАО «Сбербанк» стало наличие низкого уровня ответственности сотрудников.

В дополнительном офисе Сибирского банка ПАО «Сбербанк», как и в других отделениях имеется общепринятый кодекс корпоративной этики «Сбербанка». Большинство сотрудников банка не знакомы с содержанием данного кодекса, что значительно влияет на уровень ответственности сотрудников дополнительного офиса. Для повышения уровни ответственности у сотрудников предлагается внедрить проект мероприятий представленный в таблице 5.

Общая стоимость проводимых мероприятий по повышению уровня ответственности сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» составит 23436 руб. Общая стоимость предложенных рекомендаций составляет 362436 руб.

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Таблица 4.

Программа повышения уровня интеллектуального потенциала сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» в г.Красноярске

Вид интеллекта	Сотрудники, подлежащие обучению	Обучающая программа	Сроки исполнения	Стоимость	Ответственное лицо
Вербальный (речевой) интеллект	Консультант по банковским продуктам (4 человека) Клиентский менеджер (4 человека) Ассистент клиентского менеджера Сервис-менеджер	Курс «Гуру коммуникаций» состоит из 6 полноценных ярких мини-тренингов по 5-6 часов.	С 5 по 23 августа 2016 года.	9000 руб. за человека, на 10 человек 90000 руб.	Заместитель руководителя
Креативный (творческий) интеллект	Руководитель ВСП Заместитель руководителя Руководитель центра премиального обслуживания	Тренинг по развитию интеллекта и интуиции «Мозг. Руководство по эксплуатации». Разбудите свой мозг.	С 28 по 29 июля 2016 г. (сб. - вс.) с 10:00 до 19:00	5000 руб. за человека, на 3 человек 15000 руб.	Заместитель руководителя
Прагматический (практический) интеллект	Старший менеджер по обслуживанию (9 человек) Менеджер по обслуживанию (4 человека); менеджеры по продажам (7 человек)	Тренинг «Развитие интеллекта и мышления»	С 20 по 21 августа 2016 г. с 10:00 до 18:00	11700 руб. за человека, на 20 человек 234000 руб.	Заместитель руководителя

ИДЕИ И ПРОЕКТЫ МОЛОДЕЖИ РОССИИ

Таблица 5.

Проект мероприятий по повышению уровня ответственности сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк»

Мероприятия	Сроки исполнения	Стоимость	Ответственное лицо
Обеспечение всех сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» экземпляром кодекса корпоративной этики «Сбербанка»	Выполнить до 15 июля 2016 года.	344 руб. за 1 шт., 33 шт. – 11352 руб.	Руководитель ВСП Екимова-Бандюкова Любовь Леонидовна
Создание видеоролика на основе кодекса корпоративной этики «Сбербанка»	Выполнить до 25 июля 2016 года.	Стоимость ролика длительностью 10 минут составит 7500 руб.	Заместитель руководителя Кучеренко Наталья Сергеевна
Проведение семинара на тему «Соблюдайте Кодекс – поступайте правильно»	26 июля 2016 года	–	Руководитель ВСП Екимова-Бандюкова Любовь Леонидовна
Обеспечить всех сотрудников дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк» тетрадями для самоконтроля.	Выполнить до 25 июля 2016 года.	48 руб. за шт., 33 шт. – 1584 руб.	Заместитель руководителя Кучеренко Наталья Сергеевна
По итогам проведенных мероприятий провести брейн-ринг между сотрудниками на знание кодекса корпоративной этики.	7 августа 2016 года.	3000 руб.	Заместитель руководителя Кучеренко Наталья Сергеевна

Таким образом, реализация разработанных рекомендаций должна способствовать устранению выявленных проблем и повышению уровня кадрового потенциала дополнительного офиса Сибирского банка ПАО «Сбербанк».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Макарова, И.К. Управление персоналом. – М.: Юриспруденция, 2014. – 255 с.
2. Кузьмин, М.А. Методические подходы к оценки кадрового потенциала: общий обзор // Экономика и управление. – Самара, 2011. – № 5. – 252 с.
3. Кинякина, О. Н. SUPERителлект. Интенсив-тренинг для повышения IQ. – М.: Эксмо, 2011. – 416 с.