

Л.А. Сорокина, Т.Ю. Ширяева. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КАДРОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ПАО СБЕРБАНК // Вестник Российского университета кооперации. 2020. № 1(39). С. 83-86.

Автор (ы) Л.А. Сорокина, Т.Ю. Ширяева.

Author(s) L.A. Sorokina. T.Yu. Shiryayeva.

Индекс УДК 338.2

Название статьи: СТРАТЕГИЧЕСКИЕ КАДРОВЫЕ ПРИОРИТЕТЫ ПАО СБЕРБАНК

Title of the article: STRATEGIC PERSONNEL PRIORITIES PJSC SBERBANK

Ключевые слова: кадровая стратегия; стратегический подход к управлению персоналом; стратегические приоритеты; компетенции; компетентностный подход; Сбербанк России.

Аннотация: В статье проведен анализ кадровой стратегии Публичного акционерного общества «Сбербанк России» (ПАО Сбербанк), а также определен уровень принятия данной стратегии сотрудниками Новокузнецкого отделения ПАО Сбербанк. Анализ кадровой стратегии показал, что в ПАО Сбербанк существует четко сформированная кадровая стратегия, которая является составляющей частью общей стратегии развития банка.

Вопросами стратегического планирования в ПАО Сбербанк занимается отдельное звено организационной структуры управления. В рамках кадровой стратегии ПАО Сбербанк определено четыре ключевых направления действий: новые компетенции, команды вместо иерархии, современная культура, автоматизация HR-процессов. Для реализации данных направлений подготовлены мероприятия по основным направлениям работы с персоналом: знакомство с организацией, найм и адаптация, обучение и развитие, оценка и вознаграждение, высвобождение персонала, автоматизация процессов управления персоналом.

Annotation: The article analyzes the formed personnel strategy of PJSC Sberbank, and also determines the level of acceptance of this strategy by employees of the Novokuznetsk branch of PJSC Sberbank. The analysis of the personnel strategy showed that Sberbank has a well-formed personnel strategy, which is an integral part of the overall development strategy of the Bank.

A separate section of the management organizational structure is responsible for strategic planning at Sberbank. As part of Sberbank's HR strategy, four key areas of action have been identified: new competencies, commands instead of hierarchy, modern culture, automation of HR processes. To implement these areas, measures were developed in the main areas of personnel management: familiarity with the organization, hiring and adaptation, training and development, evaluation and remuneration, staff release, automation of personnel management processes.

Контактные данные авторов: **СОРОКИНА Людмила Анатольевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента. Новосибирский государственный педагогический университет. Россия. Новосибирск. E-mail: sorla@211.ru.

ШИРЯЕВА Татьяна Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры мене-дж-мента. Сибирский университет потребительской кооперации. Россия. Новосибирск. E-mail: shiraetu@bk.ru.

Contact details of the authors: **SOROKINA, Lyudmila Anatolyevna** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economics and Management. Novosibirsk State Pedagogical University. Russia. Novosibirsk. E-mail: sorla@211.ru.

SHIRYAEVA, Tatyana Yuryevna – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Management. Siberian University of Consumer Cooperation. Russia. Novosibirsk. E-mail: shiraetu@bk.ru.

Страницы. 83-86.