

**УДК 65.015.07**

*Кузнецов В.Ю.*

*студент*

*Московский Педагогический Государственный Университет*

*Россия, Москва*

**ОРГАНИЗАЦИЯ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ПАО  
«СБЕРБАНК»**

Аннотация: в данной статье рассматривается корпоративное обучение в банках, его значимость, сущность и подход к осуществлению. Корпоративный университет и методология гибкого управления Agile дают ПАО Сбербанк невероятный скачок и преимущества к развитию. В статье указаны все программы обучения в корпоративном университете и расписана технология обучения по системе Agile.

Ключевые слова: обучение персонала, корпоративное обучение, ПАО «Сбербанк», формы обучения персонала, система организации обучения, менеджмент персонала.

**UDK 65.015.07**

*Kuznetsov V.Yu.*

*student*

*Moscow State Pedagogical University*

*Russia Moscow*

Abstract: This article looks at corporate training in banks, its importance, essence and approach to implementation. The Corporate University and Agile's agile management methodology give Sberbank an incredible leap and development advantages. The article lists all training programs at the corporate university and outlines the technology of training on the Agile system.

Keywords: staff training, corporate training, Sberbank, staff training forms, training system, staff management.

Корпоративное обучение стало широко применяться различными компаниями в настоящее время. На примере организации ПАО «Сбербанк» будет рассмотрен анализ системы корпоративного обучения и показатели эффективности работы персонала. Прежде чем проводить анализ финансово-экономической деятельности ПАО «Сбербанк», необходимо дать характеристику самой организации. Официально банк был основан в 1841 году, когда император России Николай I собственным указом велел учредить сберегательные кассы при Московской и Петербургской сохранных казнах. В момент распада СССР именно «Сбербанк» сохранил все свои функции и был единственным банком, который успешно функционировал <sup>1</sup>.

На настоящий день ПАО «Сбербанк» представляется одним из динамично развивающихся банков России и имеет лидирующие позиции банковского рейтинга страны. ПАО «Сбербанк» осуществляет весь спектр банковских услуг по обслуживанию корпоративных и частных клиентов в соответствии с международными стандартами.

С клиентами банка работает команда профессиональных специалистов, которые несут полную ответственность за обеспечение качества обслуживания, а также оперативное и максимально точное удовлетворение потребностей каждого клиента<sup>2</sup>.

Сегодня филиальная сеть ПАО «Сбербанк» по мнению ведущих экспертов банковской сферы, считается уникальной; она имеет в своем составе около 20 тысяч филиалов и отделений по всей стране и за рубежом.

Сбербанк сегодня представляет собой современный универсальный банк, предлагающий довольно широкий спектр услуг для всех групп клиентов, активно участвующий в социально-экономической жизни России.

---

<sup>1</sup> «Сбербанк» – История территориального Банка // [Электронный ресурс]

<sup>2</sup> Кузьмина Н. М. Менеджмент персонала корпорации [Текст]. — М.: Инфра-М. 2016. - 248 с.

По своей организационной структуре ПАО «Сбербанк» является многоуровневой системой, которая не имеет подобных аналогов среди остальных акционерных банков. Она включает в свой состав территориальные банки, а также низовые учреждения в виде отделений и филиалов. В общем, ПАО «Сбербанк» показывает довольно высокие результаты своей работы.

По данным информации, которая была предоставлена HR-службой банка, корпоративные ценности и нормы ПАО «Сбербанк», по мнению консультантов по управлению и корпоративной культуре, включают в себя следующие компоненты:

1) предназначение организации и ее имидж (сюда можно отнести высокий уровень технологий; высокое качество обслуживания; лидерство в своей отрасли; преданность духу профессии; новаторство);

2) старшинство и власть, куда включены такие понятия как должностные полномочия, уважение старшинства и власти;

3) значение руководящих должностей и должностных функций (важность руководящих постов, роли и полномочия отделов и подразделений);

4) общение с персоналом, которое состоит в заботе о людях и их нуждах, уважении к индивидуальным правам, а также обучении и возможности повышения квалификации, справедливости при оплате труда;

5) критерии выбора на руководящие и контролирующие должности, которое предполагает старшинство или эффективность работы, приоритеты при внутреннем выборе;

6) стиль лидерства и управления (стили авторитарный, консультативный или сотрудничества; применение целевых групп и личного примера;

7) процессы принятия решений, кто конкретно принимает решения, с кем именно проводятся консультации;

8) распространение и обмен информацией (информированность сотрудников и легкость информационных потоков).

Корпоративный кодекс поведения в данной организации и ориентиры для принятия решений базируются на следующих «трех китах»<sup>3</sup>:

---

<sup>3</sup> «Сбербанк» – Миссия и ценности // [Электронный ресурс]

1. Опережение;
2. Эффективность;
3. Клиентоориентированность.

Следует отметить, что развитие и формирование корпоративной культуры ПАО «Сбербанк» ведется уже не один год, изначально формулировались и закладывались корпоративные ценности и стандарты поведения, регламентирование различных рабочих ситуаций.

Итак, коллектив ПАО "Сбербанк" – это единый коллектив, в котором царит атмосфера добра и открытости, где все вопросы решаются без интриг и сплетен. И это не только объясненные слова, это реальные действия всех сотрудников, которые реализуются на практике на всех уровнях работы организации.

Профессиональное развитие персонала в ПАО «Сбербанк» является особой системой обучения, которая ориентирована на сотрудников, и формируется она для решения специфических проблем компании. Обучение сотрудников в данной организации выступает как технология развития трудового потенциала компании, а также как элемент её корпоративной культуры.

В ПАО «Сбербанк» самым распространенным методом обучения является обучение на рабочем месте, при этом опытный сотрудник обучает новичков и на реальных примерах может показать им, как необходимо реализовывать ту или иную деятельность.

Эта форма профессионального развития на данный момент имеет множество различных преимуществ, среди них главное преимущество - незначительные затраты на обучение и подручные материалы, и также стоит отметить простоту передачи знаний о непосредственном процессе труда.

К иным наиболее часто применяемым методам развития в ПАО «Сбербанк» относятся:

1) программированное обучение с применением компьютера, при этом сотрудник самостоятельно изучает необходимый материал, выполняет упражнения, решает учебные задачи;

2) обучение в классе, которое включает в себя просмотр фильмов, чтение лекций, моделирование конкретных рабочих моментов;

3) семинары и конференции, где их участники при помощи инструктора исследуют конкретные ситуации, обсуждают различные профессиональные темы.

Выбор метода обучения персонала также во многом зависит от такого фактора, как наличие необходимых ресурсов (преподавателей, материалов, помещений и т.д.).

ПАО «Сбербанк» стремится привлекать и удерживать профессионалов, нацеленных на достижение высоких результатов и развитие вместе с Компанией. ПАО «Сбербанк» рассматривает своих сотрудников как стратегических партнеров, а инвестиции в обучение персонала – как вложение в будущее Компании.

### **Использованные источники:**

1. Кузьмина Н. М. Менеджмент персонала корпорации [Текст]. — М.: Инфра-М. 2016. - 248 с.
2. «Сбербанк» – История территориального Банка // [Электронный ресурс]– Режим доступа: <https://www.sberbank.ru/ru/about/territory/history> (дата обращения: 20.04.2021).
3. «Сбербанк» – Миссия и ценности // [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.sberbank.ru/ru/about/today/mission> (дата обращения: 04.05.2020).