

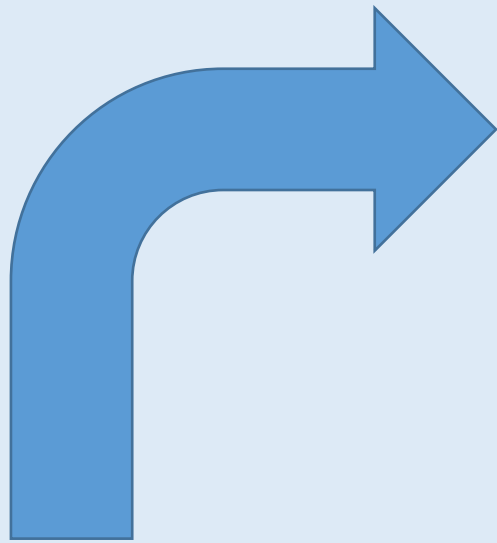
Контроллинг в управлении персоналом проблемы и пути решения (на примере ПАО Сбербанк России)

Выполнил:

Проверил:

Великий Новгород

2017



Актуальность

Актуальность темы исследования заключается в том, что в процессе стратегического управления следует особо выделить проблемы, связанные с человеческими ресурсами, поскольку стратегическое управление должно опираться на человеческий потенциал как основу конкурентоспособности предприятия. Если раньше персонал рассматривался лишь как один из факторов производства, то теперь работники являются главной движущей силой и наиболее важным стратегическим ресурсом компании. Трансформация социальной и экономической жизни общества, вызванная глобализацией рынков и структуры промышленности, сдвигами в демографии рабочей силы и в системе рабочих мест, непрерывными организационными и технологическими изменениями, требует нового подхода к системе управления персоналом. Таким подходом является контроллинг персонала. Контроллинг персонала – это одна из новых граней использования контроллинга. Это новейшее направление повышения эффективности системы управления персоналом.

Цель

применение элементов контроллинга персонала на примере Новгородского отделения 8629 ПАО Сбербанк России.

Задачи

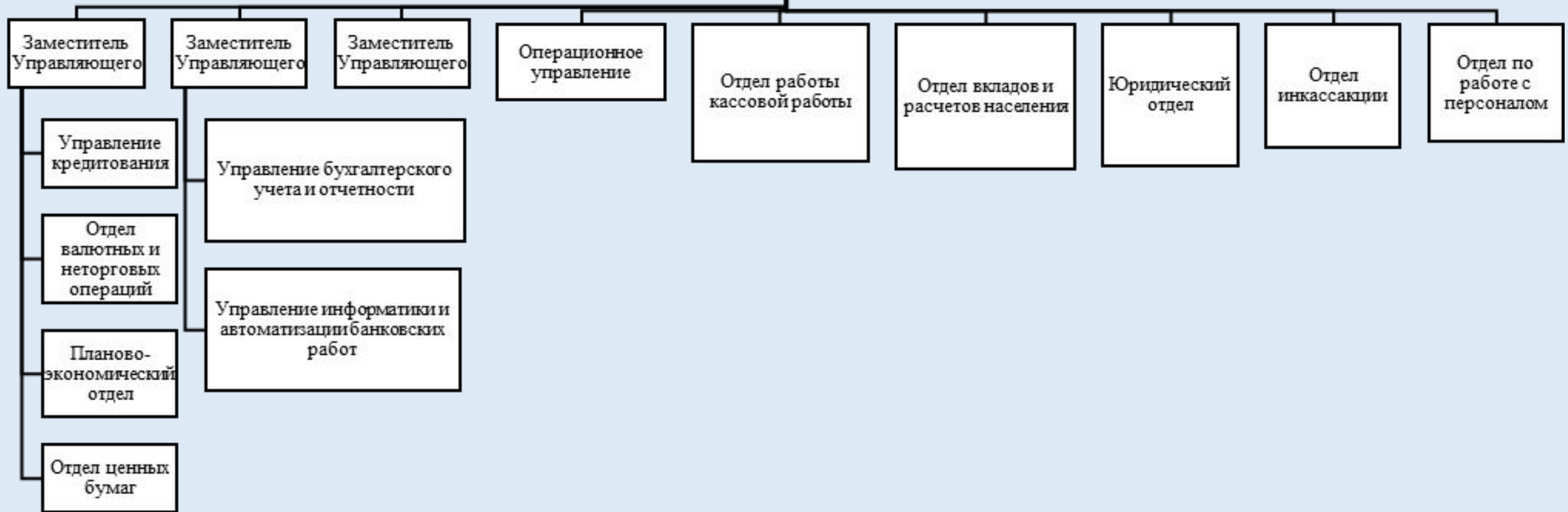
- 1. Изучить теоретические аспекты системы контроллинга в сфере управления персоналом**
- 2. Провести анализ системы контроллинга в управлении персоналом Новгородского отделения №8629 ПАО Сбербанк России.**
- 3. Дать организационно-экономическую характеристику организации.**
- 4. Дать кадровую характеристику.**
- 5. Провести анализ системы контроллинга.**
- 6. Разработать рекомендации по совершенствованию системы контроллинга.**
- 7. Определить социально-экономическую эффективность предложенных мероприятий.**



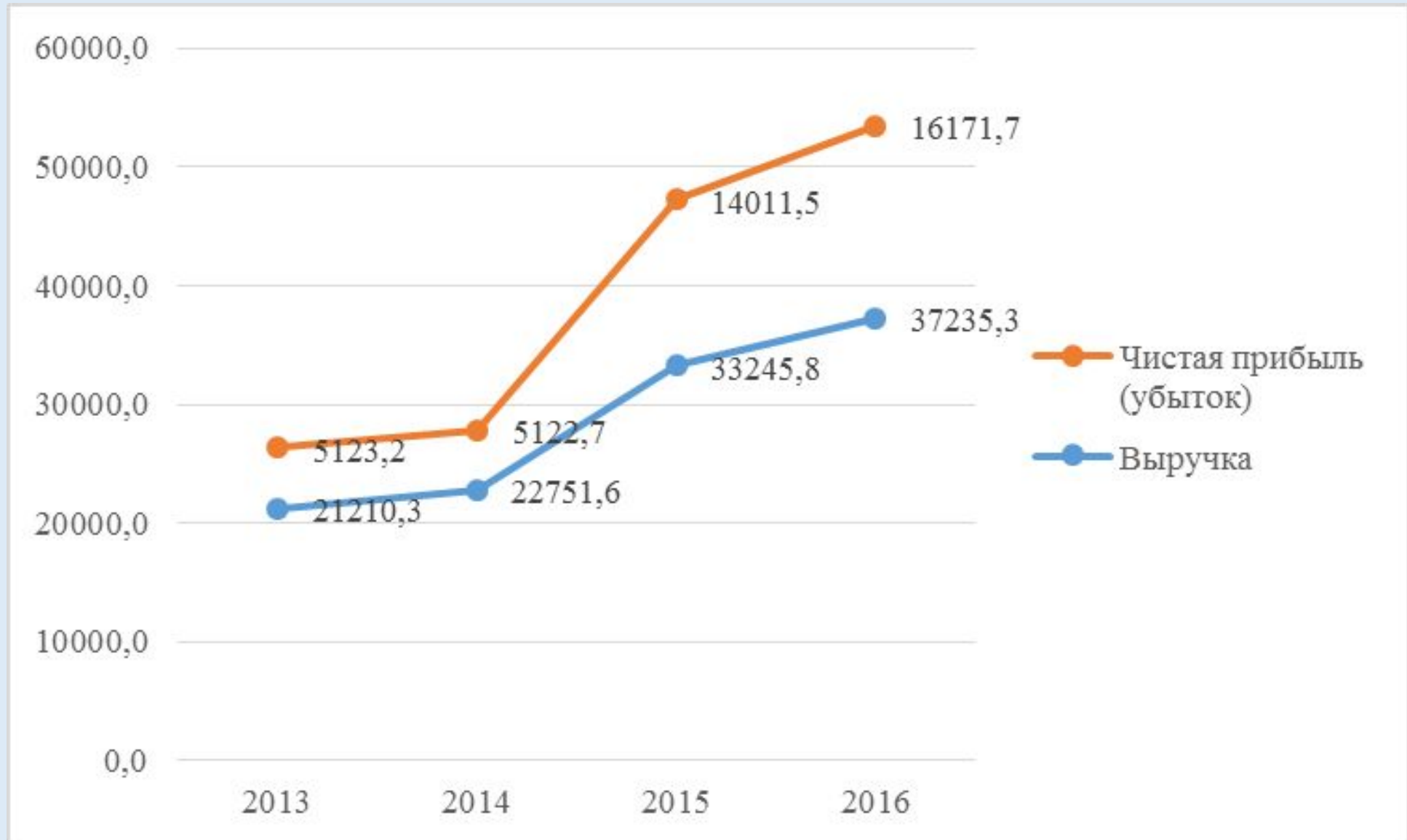
**Новгородское
отделение № 8629
Северо-Западного
банка - филиала
публичного
акционерного
общества "Сбербанк
России"**

Организационная структура Новгородского отделения № 8629

Управляющий Новгородского отделения № 8629 Северо-Западного банка - филиала публичного акционерного общества "Сбербанк России"



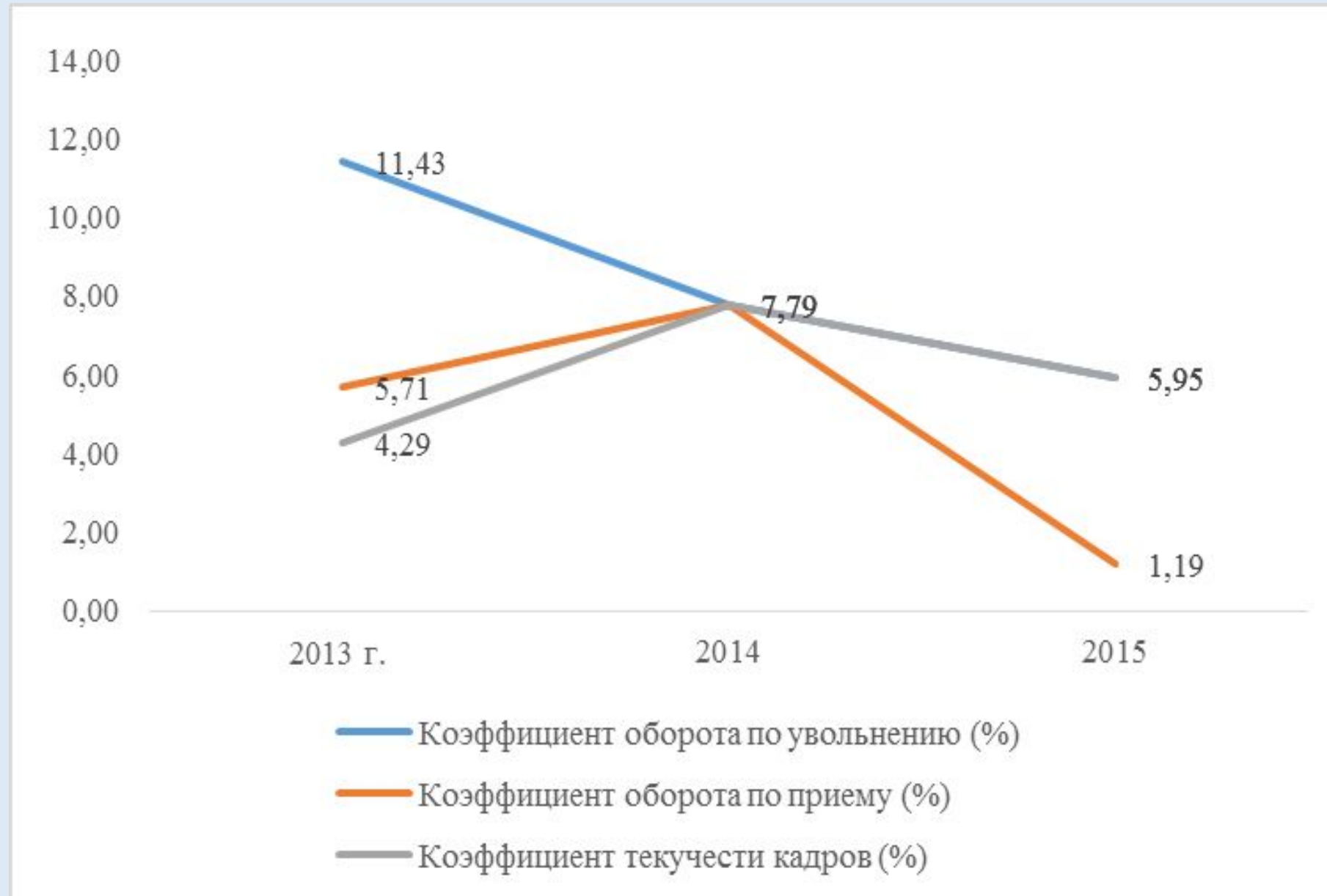
Динамика финансовых результатов Новгородского отделения № 8629



Динамика численности персонала Новгородского отделения № 8629

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	Изменение +/-		Отклонение, %	
				2014/ 2013	2015/ 2014	2014/ 2013	2015/ 2014
Среднесписочная численность работников, чел.	70	77	84	7	7	10	9,1
Принято работников, чел.	4	6	1	2	-5	50	-83,3
Уволено работников, чел.	8	6	5	-2	-1	-25	-16,7
Уволено работников по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины	3	6	5	3	-1	100	-16,7
Коэффициент оборота по увольнению (%)	11,4	7,8	5,9	-3,6	-1,8	-31,8	-23,6
Коэффициент оборота по приему (%)	5,7	7,8	1,2	2,1	-6,6	36,4	-84,7
Коэффициент текучести кадров (%)	4,3	7,8	5,9	3,5	-1,8	81,8	-23,6

Динамика основных показателей движения персонала Новгородского отделения № 8629



Данные об эффективности подбора персонала в НО № 8629 Северо-Западного банка - филиала публичного акционерного общества «Сбербанк России», 2015 год

Количество принятых работников	4	6	1
Количество работников, выдержавших испытательный срок	4	5	1
Количество работников, не выдержавших испытательный срок	0	1	0
Эффективность системы подбора персонала	100%	81%	100%

Основные минусы системы оценки персонала банка

Минусы	Вес пункта относительно всех минусов (%)
Единая процедура для всех уровней	17
Стандартный набор компетенций для всех сотрудников	15
Отсутствие оценки профессионального уровня	18
Возможная субъективность руководителя	30
Не все руководители понимают важность процедуры	10
Не все сотрудники HR понимают важность процедуры	10

Анализа эффективности системы оценки работы персонала

Показатель	2013	2014	2015	Отклонение, %
Затраты на систему оценки в год	25862	35201	35258	0,2
Экономический эффект	14482,7	14080,4	13968,4	-0,8
Эффективность системы оценки	0,56	0,40	0,42	5

Анализа эффективности системы контроллинга

1) Анализ планирования развития персонала, планирования потребности в персонале.	+
2) Анализ планирования найма персонала, оценка эффективности.	+
3) Анализ системы оценки персонала.	-
4) Анализ показателей, характеризующих эффективность деятельности персонала.	+

Расходы на внедряемые мероприятия

Расходная часть	Стоимость на 1 человека, руб.	Количество человек	Сумма, руб.
Дистанционное обучение персонала	13 500	9	121500
Расходы на оценку специалистов методом 360 градусов	10 000	6	60000
Расходы на проведение оценки персонала, в т. ч.:			
Стоимость базового пакета документов		6900	
Обработка 1 анкеты рядового сотрудника	1000	28	28000
Итого		216400	
Примечание: расчетные авторские данные			

Расчет совокупной стоимости владения (ТСО)

Затраты	1-й год	2-й год	3-й год
Расходы на внедряемые мероприятия	216,4 тыс. руб.	-	-
Программное обеспечение	130 тыс. руб.	-	-
Персонал компании	150 тыс. руб.	-	-
Поддержка системы	20 тыс. руб.	40 тыс. руб.	40 тыс. руб.
Косвенные расходы	20 тыс. руб.	20 тыс. руб.	20 тыс. руб.
Итого:	536,4 тыс. руб.	60 тыс. руб.	60 тыс. руб.

Расчет совокупной стоимости владения (ТСО)

Выгоды	1-й год	2-й год	3-й год
Прямые	1000	1500	1500
Итого:	1000	1500	1500

ЧДД	2422 тыс. руб.
Индекс доходности	5,6
Рентабельность инвестиций	368,98%
Срок окупаемости	0,35

**Спасибо за
внимание!!!**