

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Российский новый университет»
Институт Бизнес-технологий
Кафедра Менеджмента

Презентация

Тема: Совершенствование системы повышения квалификации и профессионального развития персонала Банка ВТБ (ПАО)



Автор работы: **Рогова Анна Геннадьевна**
Руководитель: к. э. н., доцент **Борисова С.Г.**

Москва 2021

Актуальность ВКР

трудовые ресурсы организации представляют собой важнейший фактор, который обеспечивает ее стабильное развитие. Это в том числе имеет отношение и к банковскому сектору. Недостаточный уровень квалификации персонала приводит к повышению операционного риска банка.

Цель ВКР

исследование системы повышения квалификации и профессионального развития персонала в Банке «ВТБ» (ПАО) и разработка рекомендации по совершенствованию его системы повышения квалификации и профессионального развития персонала.

Задачи ВКР

- изучить теоретические аспекты системы повышения квалификации и профессионального развития персонала в организации;
- провести исследование системы повышения квалификации и профессионального развития персонала в Банке «ВТБ» (ПАО);
- разработать рекомендации по совершенствованию системы повышения квалификации и профессионального развития персонала в Банке «ВТБ» (ПАО);
- рассчитать эффективность от внедрения мероприятий совершенствованию системы повышения квалификации и профессионального развития персонала в Банке ВТБ (ПАО).

Объект ВКР

система повышения квалификации и профессионального развития персонала в организации

Предмет ВКР

управление системой повышения квалификации и профессионального развития персонала в Банке «ВТБ»

Миссия

Помощь людям в воплощении их планов, создавая лучшие финансовые решения. Мы — команда профессионалов, работающих для наших клиентов и всей страны.

Видение

Динамично и устойчиво растущая универсальная финансовая группа, которая призвана быть для своих клиентов финансовым партнером первого выбора, обеспечивая их потребности наиболее удобными и современными способами.

Ценности Банка ВТБ (ПАО)

Дорог каждый клиент

- Потребности клиента ставятся во главу угла.
- Доверие к клиенту и стремление заслужить его доверие.
- Умение слушать и слышать клиента.

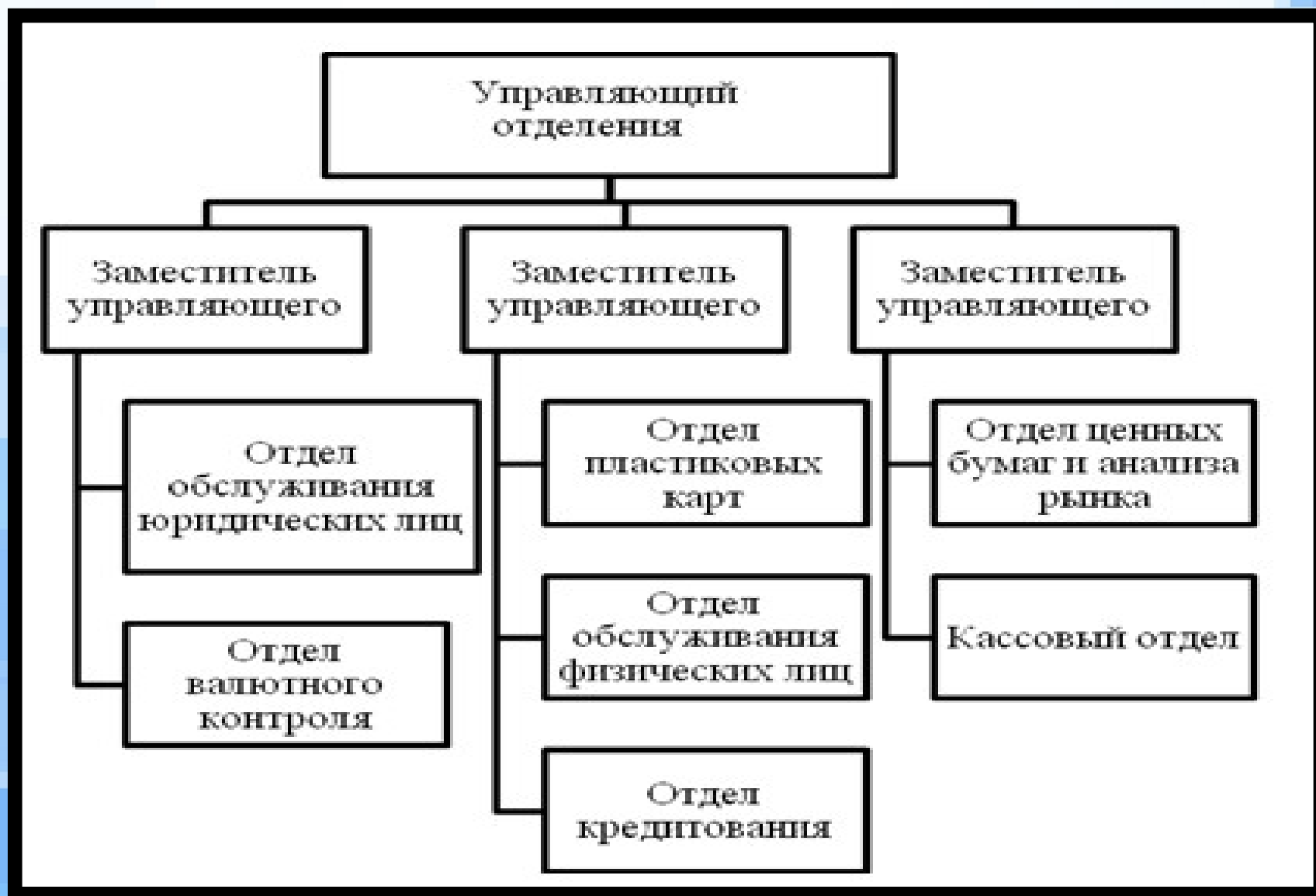
Работа в команде

- Уважение и доверия к каждому члену команды.
- Поддержка друг друга и помощь коллегам в росте.
- Становление и достижение общих целей.

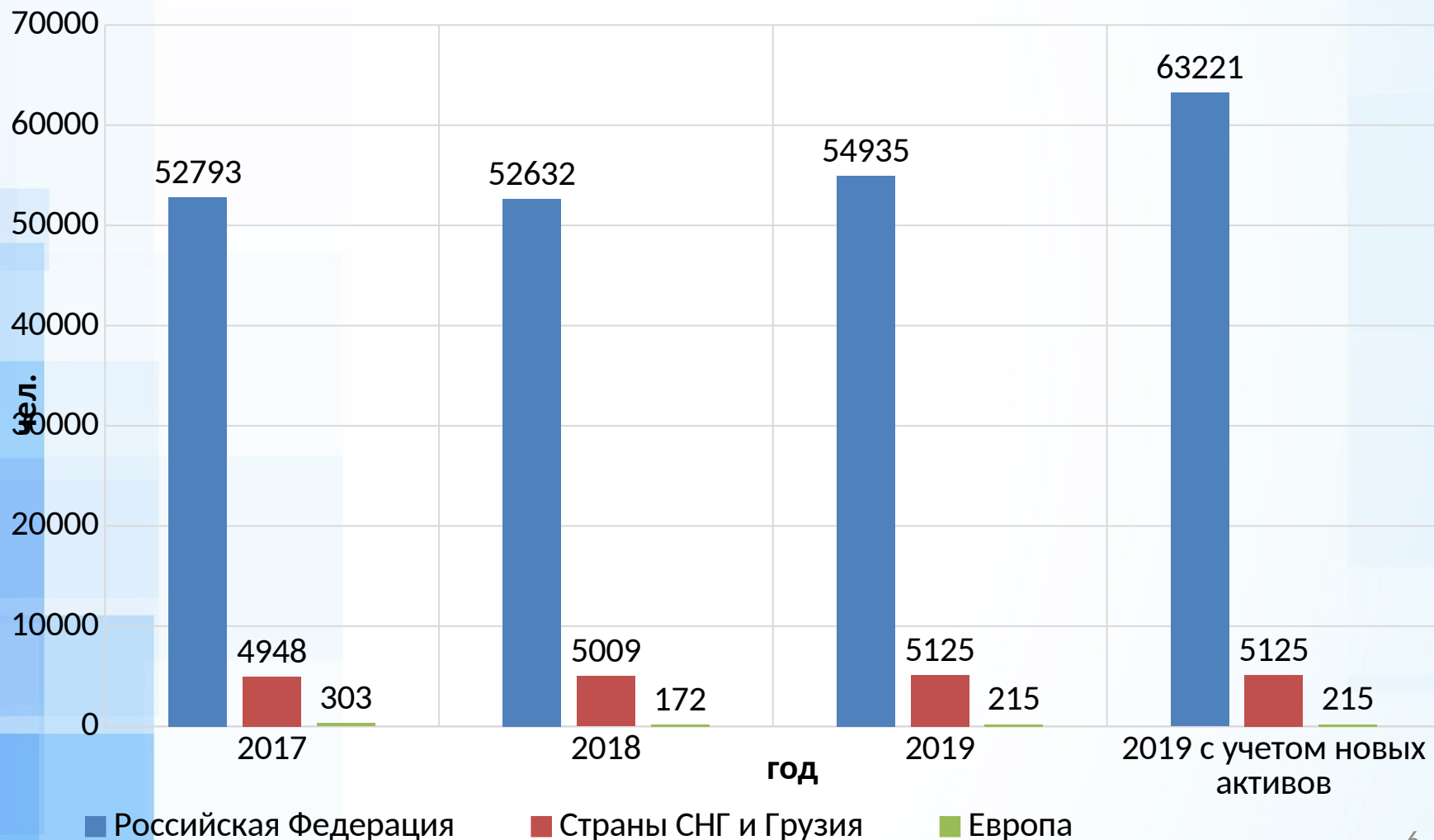
Ответ за результат

- Четкий курс на результат, а не на процесс.
- Каждый из команды отвечает за свой вклад в достижение общих целей.
- Открытая информация об успехах и неудачах.

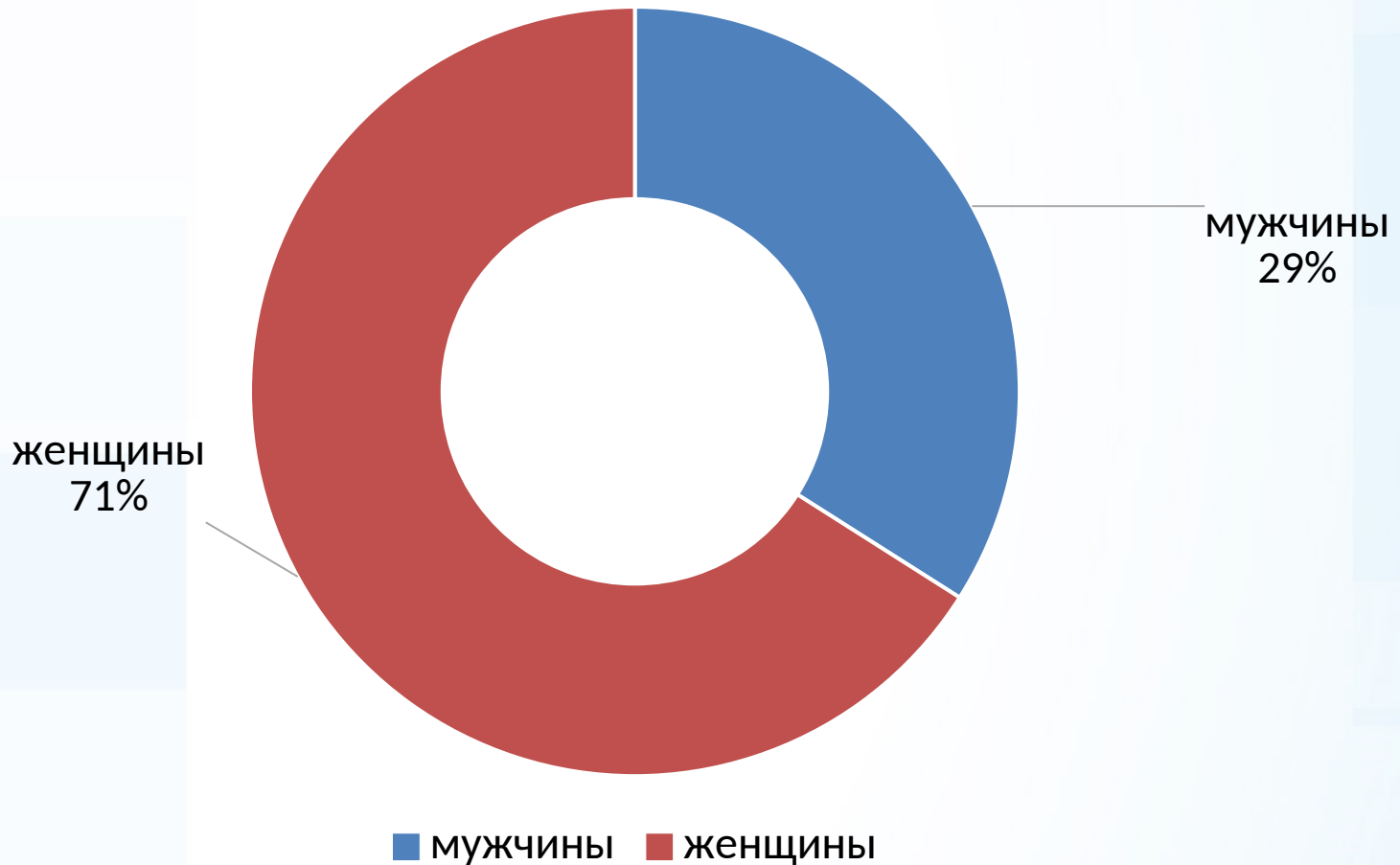
Структура филиала № 3652 Банка ВТБ (ПАО)



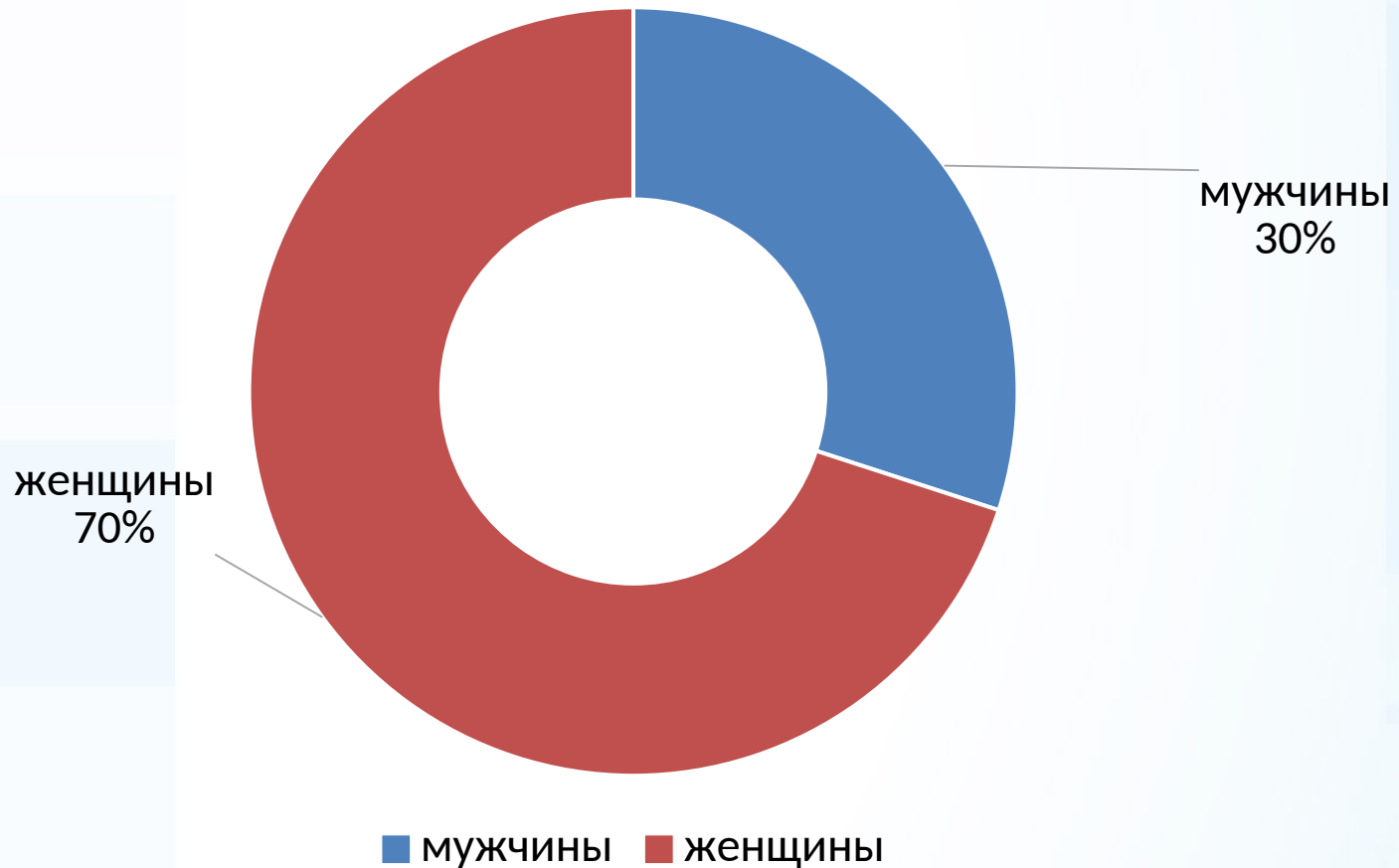
Динамика численности сотрудников Группы «ВТБ»



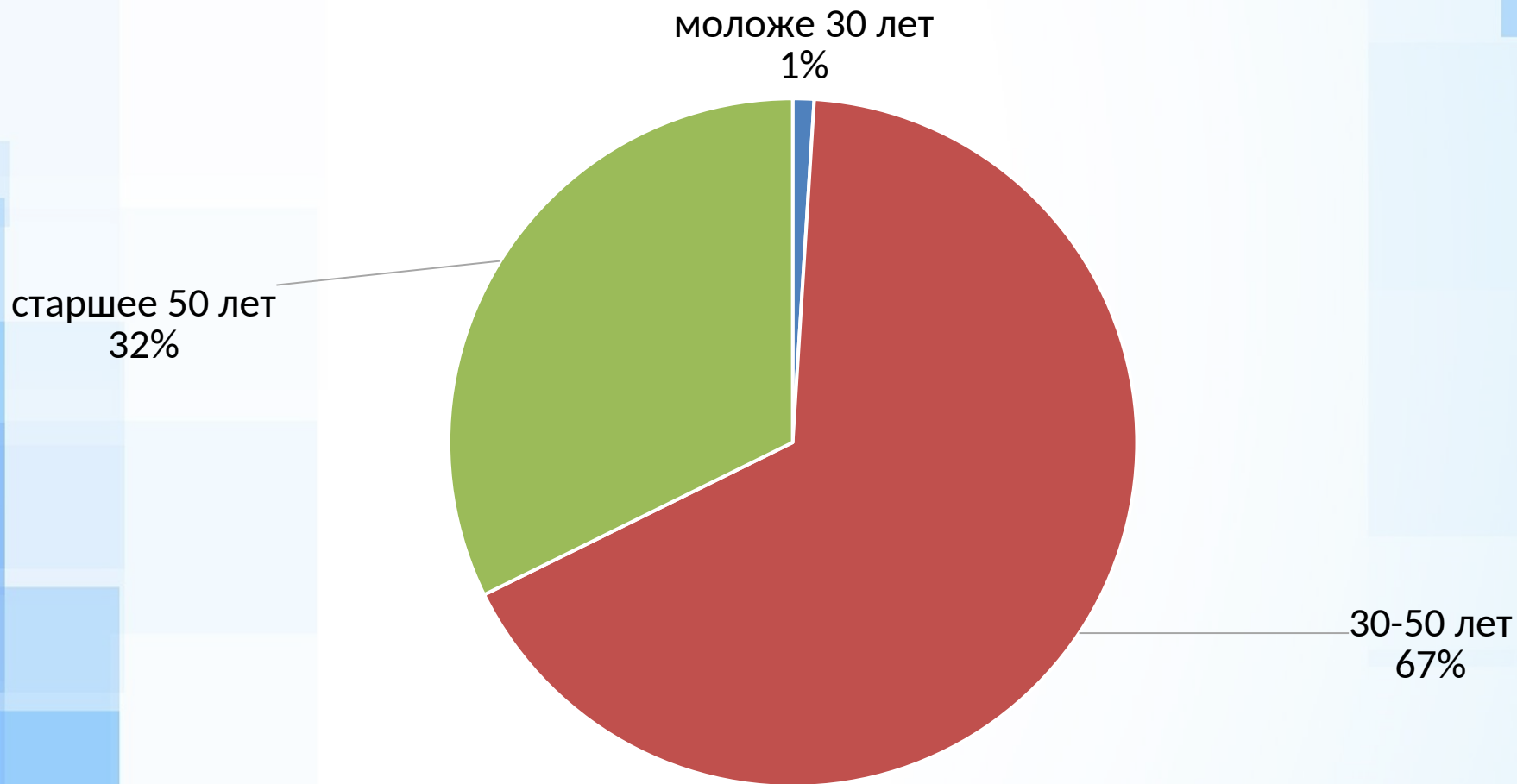
Структура работников Группы «ВТБ», с которыми заключен бессрочный договор по частичной занятости



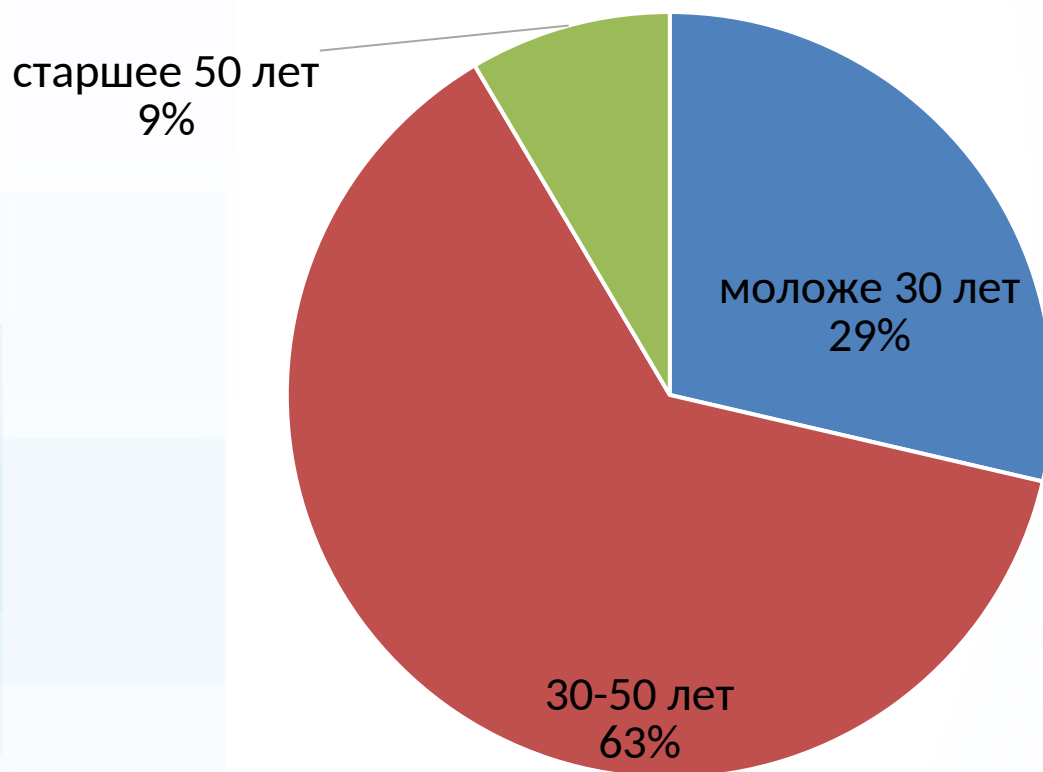
Структура работников Группы «ВТБ», с которыми заключен бессрочный договор по полной занятости



Структура численности персонала, относимого к высшему руководству Группы «ВТБ» на 31 декабря 2019 г.



Структура численности персонала на 31 декабря 2019 г.



Добровольная текучесть персонала в группе «ВТБ» за 2019 г.

Категория персонала	Значение
По гендерному признаку	
мужчины	18
женщины	21
По возрасту	
моложе 30 лет	32
30–50 лет	17
старше 50 лет	8

Приоритетные направления в Банке «ВТБ» (ПАО) в 2019 г.

формирование культуры лидерства;

повышение эффективности деятельности.

Цели обучения различных групп персонала в Банке «ВТБ» (ПАО)

Группы персонала банка		
Руководители	Специалисты	Сотрудники массовых специальностей
- Совершенствование управленческих навыков; - Развитие стратегического мышления - Клиентоориентированность - Управление качеством сервиса	- Интеграция сотрудников в корпоративную культуру - Развитие функциональных навыков сотрудников - Личная эффективность и ориентированность на результат.	- Развитие профессиональных и поведенческих компетенций для быстрой и эффективной работы с клиентами

Проблемы системы повышения квалификации и профессионального развития в Банке ВТБ (ПАО)

при обучении сотрудников в недостаточном количестве используются тренинги;

в системе профессионального развития сотрудников не используются деловые игры;

в период развития розничных подразделений учебные центры банка перегружены, что говорит о необходимости снятия части нагрузки с них;

недостаточное обучение сотрудников непосредственно на рабочих местах

Рекомендованные виды (методы) тренингов



Метафорическая деловая игра.

Сторителлинг (с английского языка слово storytelling – рассказывание историй).

Баскет-метод (разбор деловых бумаг).

Обучение по методу Shadowing.

Выводы по анализу экономической эффективности внедрения рекомендуемых видов обучения

- *планируемый коэффициент общей эффективности обучения равен 0,429, что на 0,005 больше, чем фактическое значение, это говорит о том, что предлагаемые рекомендации позволят Банку «ВТБ» (ПАО) обучить больше сотрудников при незначительном увеличении суммы затрат на проведение мероприятий по обучению;*
- *анализ коэффициента результативности корпоративного обучения показал, что фактически было обучено 171 616 чел. При предлагаемых методах обучения этот показатель должен увеличиться до нормативного значения равного 174 500 чел.;*
- *коэффициент затрат на обучение одного работника показал, что фактически на каждого работника тратится 2,357 руб., при введении рекомендаций затраты снизятся до 2,330 руб., при этом в обучении примут участие больше сотрудников Банка «ВТБ» (ПАО).*

Доклад окончен

Спасибо за внимание!