

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Ковязина Д.Р. Мотивация персонала на примере публичного акционерного общества Сбербанк // Академия педагогических идей «Новация». – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 88-эл. – 0,2 п. л. – URL: <http://akademnova.ru/page/875548>

РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 007

Ковязина Дарья Руслановна

Студентка 4 курса факультета потребительской экономики и предпринимательства, НГУЭУ

г. Новосибирск, Российская Федерация

e-mail: dashakolganova1994@yandex.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ПАО СБЕРБАНК

Аннотация: В статье рассмотрены методы мотивации и стимулирования персонала в ПАО Сбербанк.

Ключевые слова: мотивация, персонал, стимулирование, банк, премирование, экономическая мотивация, неэкономическая мотивация.

Kovyazina Darya Ruslanovna

4 th year student of the Faculty of Consumer Economics and Entrepreneurship, NSUU

Novosibirsk, Russian Federation

E-mail: dashakolganova1994@yandex.ru

MOTIVATION OF PERSONNEL ON THE EXAMPLE OF PJSC SBERBANK

Abstract: In the article methods of motivation and stimulation of personnel in PJSC Sberbank are considered.

Keywords: Motivation, staff, incentives, bank, bonus, economic motivation, non-economic motivation.

Мотивация - функция управления персоналом, одна из частей процесса управления. Чтобы грамотно мотивировать персонал, нужно правильно выявить интересы и склонности каждого работника, учитывая его профессиональные и персональные способности. Существуют следующие основные цели деятельности людей: материальные блага; власть и слава; знания и творчество; духовное совершенствование. Эти цели удовлетворяются экономическими и неэкономическими методами. Экономические методы стимулирования персонала – заработные платы и премии, различные конкурсы, соревнования, номинации, например, за поиск новых клиентов, за повышение квалификации и другое. Неэкономические методы стимулирования персонала – грамоты, помещение на «доску почета», собрания с «похвалой», обеспечение информационно–техническими средствами в первую очередь, присутствия на корпоративных мероприятиях, направления на обучение и прочее неэкономические блага.

Так как Сбербанк России уделяет большое внимание мотивации сотрудников, то в рамках программы развития банка под названием Производственная структура Сбербанка (ПСС) мотивации отводится немалое место. Мотивация является одним из шести модулей программы ПСС. Целью данного модуля является повышение мотивации сотрудников путем нематериального стимулирования; увеличение желания сотрудников в достижении результата; повышение числа довольных работой сотрудников.

Всероссийское СММ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Основным методом стимулирования персонала является материальный. Сбербанк гарантированно обеспечивает минимальный уровень оплаты труда и стабильно ее выплачивает.

Система премирования включает в себя поощрение за качественное выполнение обязанностей ежемесячно, ежеквартально и ежегодно. Коэффициенты премии зависят от занимаемой должности. Также, работники могут получить материальную помощь в тяжелых жизненных ситуациях.

С целью соблюдения трудовой производственной дисциплины применяется административная мотивация в виде наложения взысканий, предупреждений, выговоров, строгих выговоров, штрафов, увольнения с работы.

Мной был проведен опрос в ВСП (внутреннем структурном подразделении по адресу Проспект Дзержинского 4), результаты которого показали, что сотрудники не удовлетворены заработной платой, а ведущим мотивом является именно материальное стимулирование. Из опроса можно сделать вывод, что для того, чтобы заинтересовать работника в выполнении планов и уменьшении отклонений в работе нужно пересмотреть систему оплаты труда. В филиалах Сбербанка России большое место отведено моральному стимулированию, например: присваивание званий за результаты, вручение наград и благодарностей, проведение конкурсов, дней самоуправления, вручение новогодних подарков детям сотрудников, отправка детей в лагеря по льготным путевкам. В каждом ВСП существуют разные номинации, различные номинации, которые присуждаются каждый день, неделю или месяц. Возможные номинации и виды поощрения сотрудников ВСП приведены в таблице 1.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Таблица 1.1 – Возможные номинации и виды поощрения сотрудников ВСП

Возможные номинации	Виды поощрения сотрудников
<ul style="list-style-type: none">- самый приветливый сотрудник (Клиент опускает анкеты обратной связи в специальные ящики. В конце рабочего дня подсчитывается, у кого из сотрудников больше всего положительных отзывов);- улыбка дня;- за применение инструмента 5С;- чистюля дня;- лучший продавец;- за успехи, которые требовали особых трудов;- за помощь коллегам;- самый инициативный.	<ul style="list-style-type: none">- грамоты, благодарности лучшим сотрудникам. Награждение снимается на фото и публикуется в газете «Сбережения» и в новостях на корпоративном портале;- номинация для карьерного роста;- руководство лично звонит или посещает сотрудника для выражения благодарности;- лучший сотрудник ВСП имеет возможность на общем собрании быть лицом коллектива, рассказать о достижениях и получить награду.

Упомянутые выше методы являются стимулом для работников организации в возможности карьерного роста. В банке создана система массовой оценки людей, вертикальных лифтов и значимых критериев для продвижения сотрудников по ним.

Самое важное - это создание базы данных с досье на всех сотрудников, для поощрения работников, с наиболее высоким потенциалом. Руководство Сбербанка часто нанимает специальных людей, которые проводят исследования для определения того, на каком уровне находится мотивация персонала. Например, если у сотрудника нет свободной минуты и он не

успевают даже сходить на обед, то прибавка размером в пару тысяч к заработной плате или покупка нового кожаного кресла не заставят его работать эффективнее. Все формы мотивации, существующие в организации должны быть оценены, руководство видело результаты своих действий.

Мотивация - фактор, который определяет эффективность деятельности работника. Руководитель должен четко чувствовать, какая потребность ведущая у каждого сотрудника, что для него более актуально, потому что для одного в приоритете будет финансовая составляющая, когда для другого мощным стимулом будет призвание в работе. Для эффективной мотивации каждого сотрудника, необходимо знать не только потребности и способы вознаграждения сотрудника, но и учитывать его природный потенциал, на который можно делать упор. Чтобы выполненная работа имела максимальную эффективность, сотрудник должен любить свою работу, а компания должна любить и уважать каждого своего сотрудника.

Список использованной литературы:

1. Антонова Н.В. Психология управления. – М.: Высшая школа экономики, 2011. – 272 с.
2. Официальный сайт деятельности АО «Сбербанк России» // режим доступа <https://online.sberbank.ru/CSAFront/index.do>

Дата поступления в редакцию: 18.06.2017 г.

Опубликовано: 19.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация», электронный журнал, 2017

© Ковязина Д.Р., 2017