

К вопросу о влиянии мотивационного типа сотрудников на детерминанты мотивационной политики в ПАО «Сбербанк России»

Научный руководитель – Соловьева Надежда Александровна

Никитина Ирина Владимировна

Студент (бакалавр)

Калужский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы, Кафедра экономики и менеджмента, Калуга, Россия

E-mail: irinik28@yandex.ru

В современном финансовом учреждении увеличивается вклад человеческого капитала в рост производительности производства. Особая роль в региональных отделениях ПАО «Сбербанк России» принадлежит грамотной стратегии мотивирования менеджеров, выполняющих большой объём разнородной деятельности. Мотивирование как стратегия управления персоналом проводится с целью объединения интересов организации и персонала. На примере Калужского отделения ПАО «Сбербанк России» проанализируем эффективность применения мотивационных инструментов менеджеров.

Цель исследования - выделить ведущие инструменты мотивирования сотрудников банка и проанализировать их эффективность в современной экономической ситуации. Используются как теоретические, так и эмпирические методы анализа (модель Герчикова, типология Майерс - Бриггс).

На данный период времени в Калужском отделении Сбербанк работает 450 сотрудников. Женщины в возрасте от 30 до 50 лет составляют 73% от общей численности сотрудников; сотрудники до 30 лет составляют 18,9%, оставшийся процент - это сотрудники, возраст которых составляет больше 50 лет[1].

Анализ научной литературы и экспертный анализ профилей сотрудников позволил выявить три типа сотрудников регионального отделения банка: мотивированный, немотивированный и демотивированный. Факторный анализ исследуемых профилей сотрудников выявил ключевые показатели выделения типа сотрудника: организационная лояльность, инициативность, конфликтность, готовность к саморазвитию[3].

Мотивированного сотрудника отличает готовность предоставлять свои ресурсы организации, не считаться с личным временем при выполнении значимых профессиональных задач, продвигать интересы своей организации вне рабочего времени (42% сотрудников). Немотивированный сотрудник выполняет профессиональные задачи под давлением. Возможно, угасание инициативности (24%). Демотивированный сотрудник испытывает раздражение по отношению нормам или коллективу, может сознательно провоцировать конфликты (21%). Выделение мотивационных типов сотрудников позволило индивидуализировать инструменты мотивационного воздействия на них. Среди региональных менеджеров было выделено около 3% высокопотенциальных сотрудников, креативных, способных грамотно коммерциализировать свои идеи. Это особая когорта специалистов, требующая индивидуального подхода, точечной работы, дополнительных стимулов. Для удержания таких сотрудников привлекают искусственный интеллект[2].

В калужском отделении была разработана сбалансированная программа мотивации сотрудников. Она включала экономические, административные, социально-психологические меры. Однако, по оценкам экспертов её эффективность была недостаточно высока, так как не учитывала индивидуальные особенности сотрудников.

После составления кластеров мотивационных профилей сотрудников вариативная часть стратегии мотивирования сотрудников была скорректирована. Так, мотивированные со-

трудники чаще публично упоминались, признавались их заслуги. Среди немотивированных сотрудников проводились тематические нетворкинги, была налажена обратная связь. Дополнительно выявлены значимые стимулы развития. У 18% сотрудников наблюдался рост инициативы, готовность взять на себя даже роль наставника. Демотивированные сотрудники были «взяты под контроль», из них 10% было уволено.

По итогам 2017 г. удалось повысить эффективность мотивирующих стратегий управления персоналом на 20% благодаря системному и качественному подходу к мотивации персонала. На сегодняшний день Сбербанк является одной из крупнейших и успешных организаций. Во многом этому способствует правильная и эффективная система стимулирования.

Таким образом, проанализировав систему мотивации на примере ПАО «Сбербанк России», можно сделать вывод, что правильно выстроенная система мотивации очень важна в каждой организации. Мотивация сотрудников влияет как на самих сотрудников, так и на конкурентоспособность компании, её место на рынке. При построении такой системы необходимо помнить, что система мотивация должна охватывать все уровни сотрудников, при этом сохранять цели и задачи, которая ставит перед собой организация.

Источники и литература

- 1) Годовой отчёт «Сбербанк России», 2016 – 2017г.
- 2) Кирхлер Э. Мотивация в организациях- М.: Гуманитарный центр, 2013 г.,168 с.
- 3) Надеждина В.А. Эффективная мотивация персонала.-М.: АСТ, 2016 г.,272 с.