УДК: 331.225.3

Потапова П.А.

masyanya.polina@mail.ru,

Россия, Ростов-на-Дону

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)

Тугуз Ю.Р., к.т.н., доцент – научный руководитель

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические аспекты мотивации персонала банка. Акцент делается на технологии активизации инновационной деятельности сотрудников. Приводятся примеры применения нематериальной мотивации и вовлеченности в практике ПАО «Сбербанк».

Ключевые слова: персонал банка, технологии мотивации, инновационная деятельность, вовлеченность сотрудников, ПАО «Сбербанк».

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ БАНКА

UDC: 331.225.3

Potapova P.A.

masyanya.polina@mail.ru,

Russia, Rostov-on-Don, Rostov State University of Economics (RINH)

Tuguz Y.R., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor– scientific director

Abstract: The article discusses the theoretical aspects of motivation of the bank's personnel. The focus is on technology to enhance employee innovation. Examples of the use of intangible motivation and involvement in the practice of Sberbank PJSC are given.

Keywords: bank personnel, motivation technologies, innovative activities, employee engagement, Sberbank PJSC.

MODERN TECHNOLOGIES OF MOTIVATION OF BANK EMPLOYEES

Основной задачей управления трудовыми ресурсами является эффективное использование персонала. Для этого необходимо применять современные технологии мотивации сотрудников. Особое значение такие методы приобретают в инновационной деятельности банков. ПАО «Сбербанк» в настоящее время успешно создает, поддерживает и развивает инновационные проекты в разных жизненно важных сферах российской экономики: банковской, экологической, информационной и др.

Важный момент в мотивации персонала любой компании – выбор определённой технологии для мотивации деятельности каждого сотрудника. Отметим также, что одним из самых результативных способов мотивации - вдохновляющие цели компании, которые действительно заряжают, такие цели ещё называют идеологиями и миссиями компаний.

Одним наиболее важных является вектор интереса/вовлеченности, который характеризует мотивационный процесс. Поэтому руководству компании необходимо применять следующие способы его активизации: сделать прозрачным вектор цели, ввести понятные и справедливые правила, проводить личные встречи с сотрудниками, регулярно замечать и подкреплять их достижения, честно и открыто признавать свои ошибки.

Показательным является опыт ПАО «Сбербанк» по вовлечению сотрудников в инновации. Компания постоянно улучшает свой продукт, обучает сотрудников, внедряет новые услуги и технологии, совершенствует стандарты обслуживания клиентов.

Для рядовых сотрудников ПАО «Сбербанк»действует система оценки личной эффективности «5+», в рамках которой оценка деятельности производится по пяти критериям: личная результативность, совершенствование профессиональных знаний, инновации и оптимизация рабочего процесса, работа в команде и клиентоориентированность.

Для активизации мотивации персонала в ПАО «Сбербанк» разработан и применяется следующий набор взаимосвязанных цифровых инструментов:

- Sbercode приложение, который содержит информацию о ПАО «Сбербанк», стратегии его развития, миссии и ценностях.

- Два адаптационных вебинара продолжительностью по два часа.

Первый вебинар - это первые шаги сотрудника в ПАО «Сбербанк».

Во втором адаптационном семинаре принимают участие руководители и топ-менеджеры банка. Завершаются эти вебинары игрой.

-Бадди- это помощник, человек, который окажет новому сотруднику поддержку на протяжении всего адаптационного пути.

-План адаптации заключается в том, что по цифровому следу можно определить местоположение новичка в траектории его развития.

Факторами, оказывающими наибольшее влияние на вовлеченность сотрудников ПАО «Сбербанк» в инновации, являются:

− качество управления изменениями в ПАО «Сбербанк»;

− стиль управления руководителей;

− наличие возможностей для эффективного выполнения своей работы.