

Отсюда вытекает значимая причина формирования кадрового резерва: это диагностика, возможность проявиться новым талантам и выявить сотрудников с неадекватной самооценкой.

На мой взгляд, принципом актуальности формирования резерва служит то, что потребность в замещении должностей должна быть реальной, а принцип перспективности кандидата должен ориентироваться на профессиональный рост, требования к образованию, возрастной ценз, стаж работы в должности и динамичность карьеры в целом, состояние здоровья. Наличие кадрового резерва должно максимально удовлетворять потребности организации в замещении должностных позиций менеджеров различного уровня.

Из всего вышеизложенного, я пришла к выводу, что наличие профессионально организованного кадрового резерва в банке способствует его успешному развитию, так как - это не упущенное время.

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ БАНКА

Кондратенко Е.С.

Кубанский Государственный Университет

Ситуация на рынке труда за последние годы существенно изменилась. Если раньше работодатели выбирали себе работников из большого числа кандидатов, то сегодня всё чаще сами работники выбирают наиболее подходящие для себя условия работы. Особенно если это квалифицированные специалисты, нехватка которых уже хорошо ощущается в банках. И им уже недостаточно одной только высокой зарплаты и хорошего социального пакета. Они выбирают тот банк, где могут наиболее полно удовлетворить свои эмоциональные потребности: уважение, признание, статус, комфорт и так далее. Замечено, что чем выше социальный статус человека, тем больше внимания он уделяет удовлетворению своих эмоциональных потребностей. И окончательно решение о выборе места работы лежит, как правило, именно в эмоциональной сфере.

Можно привести множество примеров, когда сотрудники уходили с высокооплачиваемой работы только потому, что не получали морального удовлетворения. И наоборот, оставались на работе при невысокой зарплате, если их всё остальное вполне устраивало, то есть они были эмоционально удовлетворены. Если же человек ощущает эмоциональный дискомфорт, то рано или поздно он покинет данное место работы. Если он всё же останется, то продуктивность его будет весьма далека от той, на которую он действительно способен.

Ведь энергия сотрудников, направленная на работу, зависит не только от размера заработной платы, она в значительной степени зависит от того, как он себя чувствует.

Здесь следует заметить, что разница в продуктивности сотрудников порой не имеет никакого отношения к их знаниям и умениям. Всё основывается на их эмоциональном состоянии и эффективность работы зависит от того, что они чувствуют, выполняя её. И одних только материальных стимулов здесь явно недостаточно.

Как показывает практика, материальные стимулы весьма неплохо мотивируют какое-то время. Но рано или поздно у сотрудника появляется необходимость гордиться своей работой, появляется потребность в признании его заслуг со стороны руководства и коллег и так далее, и тому подобное. Другими словами, появится потребность в эмоциональных факторах мотивации. И если он не получит желаемого, то продуктивность его неизбежно будет снижаться.

Эмоциональный дискомфорт неизбежно ведёт к снижению продуктивности. Сотрудник просто не видит смысла работать в полную силу. В крайних случаях такой дискомфорт может вызвать откровенный саботаж и потерю ценного сотрудника для банка. В зоне эмоционального комфорта люди работают легко, с удовольствием и прекрасно справляются со своими обязанностями. Это естественно. Каждый человек подсознательно стремится к положительным эмоциям. Мы учимся и работаем лучше всего тогда, когда у нас хорошее настроение, когда нам интересно. В этом случае мы мобилизуем весь свой потенциал. А после мы больше всего хотим, чтобы обстоятельства, в которых мы получили удовольствие, повторились. Отрицательные эмоции, наоборот, снижают работоспособность, ухудшают умственную деятельность, снижают способность к концентрации и, как следствие, снижают продуктивность. Каким бы ни был сотрудник работоспособным, когда в его окружении или в его сознании появляются факторы, мешающие ему чувствовать себя хорошо и комфортно во время работы, его эффективность снижается в несколько раз а сама ситуация вызывает реакцию отторжения.

Между тем, одна из основных задач любого менеджера коммерческого банка состоит как раз в том, чтобы в полной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников.

Менеджер, если он хочет быть действительно эффективным, должен уметь управлять эмоциями, как своими, так и своих сотрудников. И компетентный менеджер, прежде чем задать вопрос: «Как добиться от подчинённых большей отдачи?» должен задать себе вопрос: «Как изменить их эмоции в нужном для дела направлении?».