

УДК 336.33

***УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ  
СОТРУДНИКАМИ БАНКА (НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК»)***

***Раевский Л.А.***

*Кандидат технических наук, доцент,*

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства*

*Пенза, Россия*

***Кучина А.А.***

*студентка 5 курса*

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства*

*Пенза, Россия*

**Аннотация.** Актуальность и цели. Современная динамично развивающаяся экономика приводит к тому, что фирмы и организации вынуждены постоянно эволюционировать, чтобы не остаться за бортом прогресса и бизнеса. Целью данной статьи является обоснование роли корпоративной культуры как решающего фактора повышения эффективности деятельности организации и совершенствование механизма формирования и управления корпоративной культуры. Материалы и методы. Основным методом изучения данной проблемы стало анкетирование сотрудников ПАО «Сбербанк». Вопросы разработанной анкеты помогли нам выяснить тип атмосферы между сотрудниками, коммуникации в банке и цели банка помимо получения прибыли. Результаты. Совершенствование механизма управления организационной культуры ПАО «Сбербанк» поможет банку улучшить систему взаимоотношений внутри коллектива. Выводы. Успех банка возникает в результате взаимодействия всех сотрудников, преследующих общие цели, которые должны быть реальны, пониматься каждым сотрудником и отражать основной характер деятельности банка.

**Ключевые слова:** управление системой, взаимоотношения в коллективе, коллеги, банк и эффективность взаимоотношений.

***MANAGEMENT OF THE SYSTEM OF RELATIONSHIPS BETWEEN  
THE BANK'S EMPLOYEES (ON THE EXAMPLE OF SBERBANK)***

***Raevsky L.A.***

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,  
Penza State University of Architecture and Construction  
Penza, Russia*

***Kuchina A.A.***

*5th year student  
Penza State University of Architecture and Construction  
Penza, Russia*

**Abstract.** Background. The modern dynamically developing economy leads to the fact that firms and organizations are forced to constantly evolve in order not to remain outside the board of progress and business. The purpose of this article is to substantiate the role of corporate culture as a decisive factor in increasing the efficiency of the organization's activities and improving the mechanism for the formation and management of corporate culture. Materials and methods. The main method of studying this problem was the questioning of employees of PJSC "Sberbank". Questions developed questionnaire helped us find out the type of atmosphere between employees, communication in the bank and bank goals in addition to profit. Results. Improving the management mechanism of the organizational culture of PJSC "Sberbank" will help the bank to improve the system of relationships within the team. Conclusions. The success of the bank arises from the interaction of all employees who pursue common goals, which must be real, understood by each employee and reflect the core nature of the bank's activities.

**Key words:** system management, teamwork, colleagues, bank and relationship effectiveness.

Развитие системы взаимоотношений между сотрудниками играет большую роль, благодаря этому создается атмосфера внутри коллектива. В процессе взаимодействия между сотрудниками в трудовом коллективе развиваются личные отношения. Сплоченный, движимый единой целью и работающий как единый механизм коллектив принесет гораздо больше прибыли для организации.

Актуальность исследования определяется необходимостью совершенствования роли организационной культуры в управлении, именно благодаря этому улучшаются взаимоотношения внутри коллектива.

Целью исследования является обоснование роли корпоративной культуры как решающего фактора повышения эффективности деятельности организации и совершенствование механизма формирования и управления корпоративной культуры.

Для получения наиболее достоверных результатов был проведен опрос сотрудников ПАО «Сбербанк». В анкетировании приняло участие 40 сотрудников банка.

Важным показателем, который влияет на взаимоотношения внутри коллектива, является тип атмосферы в банке (рис. 1).

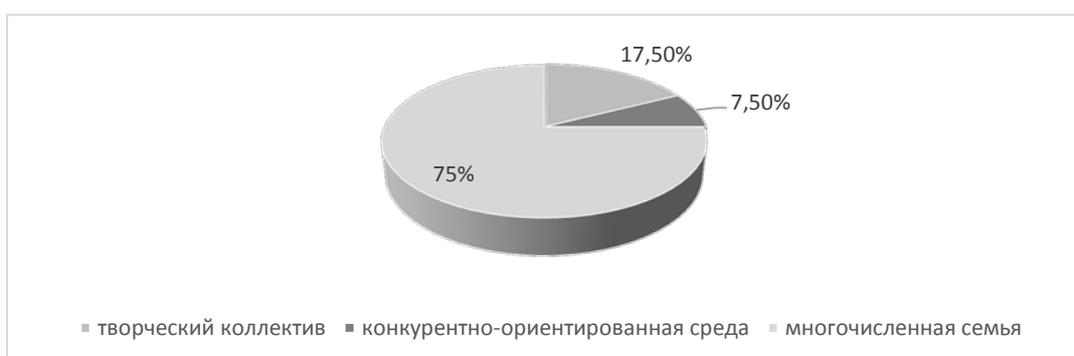


Рис. 1 Тип атмосферы в банке

По полученным результатам мы видим, что банк - многочисленная семья, в которой царят хорошие отношения между сотрудниками и коллеги всегда готовы прийти на помощь друг к другу. Благодаря этому сотрудники нацелены на результат и все вместе идут к поставленной цели.

В ходе исследования также был проведен анализ целей банка помимо получения прибыли (рис.2).



Рис. 2 Цели банка помимо получения прибыли

Как мы видим, банк заботится о своих сотрудниках, помогает им развиваться, эффективно использует трудовые ресурсы в своей деятельности и расширяет долю рынка за счет высококвалифицированных специалистов, которые всегда готовы помочь по возникшим вопросам. Руководство банка полностью нацелено на то, чтобы каждый сотрудник имел возможность карьерного роста.

Далее нам необходимо было проанализировать коммуникации между сотрудниками банка (рис.3).

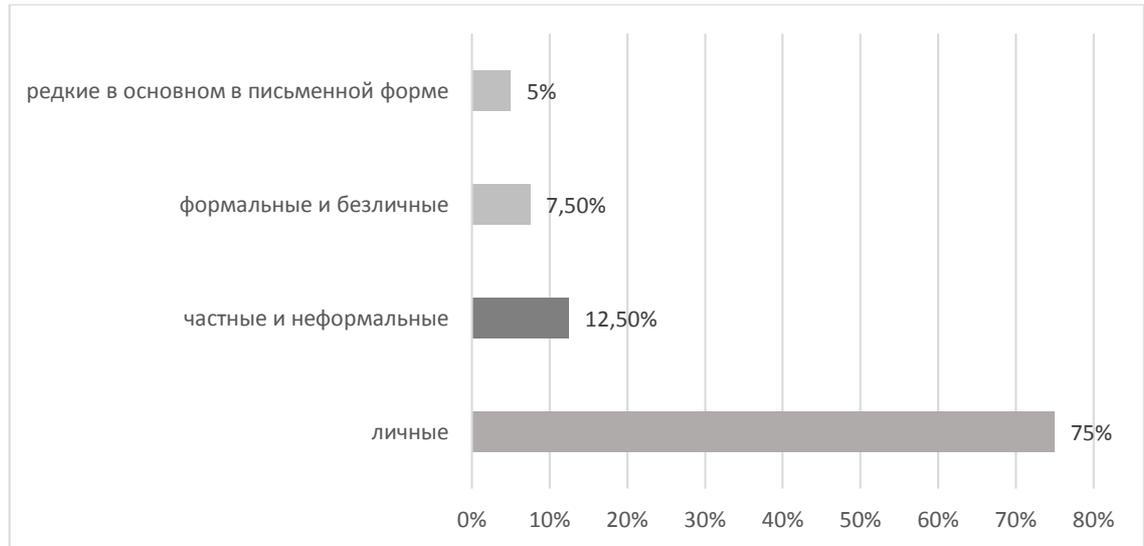


Рис. 3 Коммуникации в банке

Мы видим, что коммуникации между сотрудниками и руководством личные. Это говорит о том, что сотрудники стараются доверять друг другу, обращаться друг к другу за советом, а главное, что подчиненные точно знают, что всегда можно обратиться за помощью к руководителю и он постарается помочь. Можно сказать, что в банке работают хорошие руководители, которые никогда не оставят своих подчиненных в беде.

Далее мы проанализировали отношение руководителя к своим подчиненным (таблица 1).

Таблица 1

## Поведение руководителя

Показатель	Кол-во человек	% опрошенных
Заботится об эффективности вашей деятельности	5	12,5%
Конкретно ставит организационные и личные цели	10	25%
Заботится о своих подчиненных	25	62,5%

Как мы видим, что руководители стараются заботиться о подчиненных и конкретно ставят перед ними задачи, которые они должны выполнить. Благодаря этому в банке между сотрудниками и руководителями хорошие отношения, и они уважают друг друга.

После проведенного исследования мы разработали рекомендации, которые усовершенствуют организационную культуру:

✓ Необходимо реализовывать программы косвенной материальной заинтересованности, то есть нужно внедрять разработанные формы мотивирования персонала с использованием материальной и нематериальной систем стимулирования

✓ Создание стандарта информирования персонала, что необходимо для большей информированности персонала о планах и действиях руководства, а, следовательно, помогает налаживанию доверительных взаимоотношений между руководством и подчиненными и создает у сотрудников ощущение сопричастности и необходимости в данной работе

✓ Разработка и осуществление комплекса коллективных мероприятий, так называемых, «программ отдыха» (совместные выезды на природу, походы в театр, на экскурсии, совместные банкеты и т.д.) для поддержания «здорового» корпоративного климата в коллективе и налаживания взаимоотношений между сотрудниками, начальством и подчиненными

✓ Внутриорганизационное признание и продвижение сотрудников, которые могут служить ролевыми моделями для других членов организации. Выделяя таких людей как образцовых сотрудников, компания побуждает остальных работников следовать их примеру. Подобный подход к формированию ролевых моделей в компаниях, отличающихся сильной организационной культурой, считается одной из самых эффективных и постоянно действующих форм продвижения корпоративных ценностей.

Таким образом, если руководство банка обратит внимание и примет действия к исполнению разработанных рекомендаций, то повысится эффективность деятельности банка и улучшатся взаимоотношения внутри коллектива.

### **Библиографический список:**

1. Ангелова А.Ю. Совершенствование организационной культуры современных предприятий как фактора повышения эффективности менеджмента // Актуальные вопросы права, экономики и управления – Пенза, 2017. – С. 267-271.
2. Бекренева Н.Н., Гурьянова Н.М. Организационная культура как инструмент управления персоналом // Актуальные проблемы финансирования и налогообложения АПК в условиях глобализации экономики- Пенза, 2016.- 27-30с.
3. Сажина Е.А. Совершенствование организационной культуры на примере коммерческого предприятия // Современ. науч. исслед. и инновации. – 2016. – № 10. – С. 286-291

*Оригинальность 74%*