

Дорофеева Сардаана Афанасьевна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА В ОРГАНИЗАЦИЯХ (НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»)

Аннотация: данная статья посвящена проблеме динамики группы в организации. Автор представил в работе результаты опроса, проведенного в ПАО «Сбербанк России» среди 16 сотрудников на предмет имеющихся сложностей для развития группы.

Ключевые слова: динамика, группа, производительность.

Актуальность темы работы объясняется тем, что существует недостаточная разработанность и нерешенные вопросы по теме групповой динамики.

В настоящее время динамике группы уделяют все больше и больше внимания. Если вы работаете с вашими коллегами сидя в одном кабинете и взаимодействуете с ними достаточно долгое время, вы должны научиться извлекать из этого выгоду не только для себя, но и для других.

Так как люди работая в группе становятся более уверенными (с другой стороны это минус), а также чувствуют, что им помогут, их работа становится более эффективной, производительность увеличивается, а качество работы улучшается. Но это только при условии, что все члены группы научатся ладить друг с другом.

В определенный момент группа становится единым целым, но в этом есть свои минусы. Во-первых, они теряют свою индивидуальность, потому что в большинстве случаев считают, что группа права и умалчивают свои собственные взгляды. Или же наоборот, могут стать чрезмерно самоуверенными, так как в

группе человек чувствует себя в какой-то мере неуязвимым. А также через длительное время работы в коллективе человек может стать зависимым или даже постоянно нуждаться в поддержке или совете.

И, конечно, в группах время от времени бывают конфликты, недопонимания или ссоры. Проблема динамики группы должна стать самой важной и решаться в первую очередь. Так как если члены группы не ладят, не будет никакого контакта внутри него и, следовательно, результат их работы будет не самой впечатляющей. А результат одной группы в большой организации может изменить общий результат всей компании.

Объектом исследования является ПАО «Сбербанк России».

Предметом является групповая динамика.

Целью данного исследования является разработка рекомендаций по улучшению динамики у персонала в ПАО «Сбербанк России».

Сейчас мы рассмотрим почему именно ПАО «Сбербанк России» стал одним из ведущих банков в России. Так как производительность компании зависит от производительности ее отделов. А производительность отделов – от групп, которые там работают. Поэтому очень важно, чтобы группа имела хорошую динамику. Чтобы узнать насколько хороша их динамика, а также для того, чтобы оценить, что мешает их развитию группы я провела опрос из 9 вопросов в одном из отделений ПАО «Сбербанк России», где из 16 человек приняли участие 8 работников.

1. Оцените по десятибалльной шкале сплоченность вашей группы.

Все респонденты высоко оценили их сплоченность в группе. 1 работник оценил на 9 баллов, 3 работника – 7, 4 работника – 8.

2. Оцените по десятибалльной шкале ваше отношение с начальством.

Четыре сотрудника, то есть половина респондентов, оценили в один балл. Это означает, что их не удовлетворяет отношение начальства. Остальные тоже оценили не выше трех. Это весьма печальный показатель того, что методы управления сотрудников эффективны, но для самих подчиненных негативны.

3. Оцените по десятибалльной шкале насколько вас удовлетворяют правила в работе.

Большинство оценило на один балл. Возможно то, что средний возраст начальства около 35 лет сказалось на это.

4. Я всегда говорю друзьям, что работаю в великолепной компании.

Никто не оценил ниже шести; это показывает, что ПАО «Сбербанк России» имеет очень хороший имидж. (Поэтому можно вступить в их группу, чтобы повысить статус.)

5. Если бы у меня был шанс, я бы ушел в другую компанию.

Половина респондентов ответили, что не прочь бы поменять компанию. На вопрос «почему?» двое ответили, что обеспечение канцелярскими и другими необходимыми оборудованиями организованы очень плохо.

6. Оцените по десятибалльной шкале насколько вам нравится работать с членами вашей группы.

Все сотрудники оценили на восемь и семь баллов; это показывает, что их группа имеет дружеские отношения друг с другом.

7. Оцените по десятибалльной шкале насколько высоки возможности в саморазвитии в вашей организации.

Все ответили, что организация обеспечивает возможностями для саморазвития. Как и говорил менеджер по обслуживанию все каждый месяц проходят тех. учебу.

8. Оцените по десятибалльной шкале насколько вас устраивает обстановка.

Все респонденты оценили не выше пяти баллов. Как и говорили, не хватает некоторых оборудования, канцелярских товаров.

9. Есть ли у вас неформальный лидер.

Я включила этот вопрос, потому что хотела показать на практике, что теории, которые были в первой главе действуют по сей день. Все работники оценили на десять баллов из десяти, а то что у них есть неформальный лидер как раз это и доказывает.

Также я подсчитала средний балл, по которому можно оценить динамику группы организации ПАО «Сбербанк России». В среднем у них 6.5 баллов. Это очень хороший показатель; не у всех есть такая дружная группа. А если она дружная, то они все помогают и поддерживают друг друга. Следовательно, их производительность высокая.

Рекомендации:

1. Исходя из анализа можно сказать, что некоторые правила не удовлетворяют сотрудников. Так как этих правил придерживаются именно сотрудники, начальству надо обсудить эти вопросы со своими подчиненными и совместно их решить. Чтобы в дальнейшем не было конфликтов или негативных отзывов со стороны подчиненных. Лидер группы должен знать, что мешает развитию группы.

2. Так же для сотрудников имеет большое значение снабжение канцелярскими товарами и другими необходимыми оборудованием для более производительной работы. Это также влияет на групповую динамику, так как без удобств человеку не комфортно работать и это может негативно отразиться на атмосферу группы. А это снизит производительность труда.

3. Также для большинства членов группы мотивацией является премия. Конечно, в ПАО «Сбербанк России» приличная зарплата и высокая премия, но должна быть и другая мотивация поверх этого. Потому что, если работаешь с удовольствием производительность намного увеличивается. К сожалению, начальство этой группы, по моему мнению, не учитывает этой важной детали.

В данном отделе групповую динамику оценивают в 6.5 баллов из 10. Это показывает нам, почему именно ПАО «Сбербанк России» является основным кредитором российской экономики и занимает крупнейшую долю на рынке вкладов.

Список литературы

1. Борисова У.С. Методы менеджмента / У.С. Борисова, С.Г. Сибирякова // Экономика и социум. – 2013. – №2–3 (7). – С. 94–97.

2. Ричард Дафт. Менеджмент / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – 8-е изд-е. – СПб.: Питер, 2011. – 800 с.

3. Сбербанк России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.sberbank.ru