

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Сагитова Анастасия Владимировна

студентка

Пронина Елена Викторовна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Владимирский государственный
университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых»
г. Владимир, Владимирская область

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ НЕЭФФЕКТИВНЫХ РАБОТНИКОВ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ

Аннотация: работа направлена на выявление психологических особенностей неэффективных работников банковской сферы. В статье обоснована необходимость исследования особенностей неэффективных работников банка, охарактеризованы параметры неэффективного сотрудника банка, выявленные с помощью батареи тестов.

Ключевые слова: трудовая мотивация, творческая активность, интеллект.

В настоящий момент времени, банковская сфера является быстроразвивающейся структурой. Работа в банке привлекает людей своей престижностью, финансовым доходом и перспективами. Многие люди желают работать в банковской сфере. Они не учитывают специфику работы в банке и свои личностные особенности. Как следствие, возникает большая текучесть персонала в банковской сфере. Банк затрачивает средства и время на поиск, и обучение нового сотрудника.

Данную проблему можно решить, выявив психологические особенности неэффективных работников банка. Благодаря данному исследованию, менеджеры по подбору персонала смогут на этапе подбора кандидатов, сразу выявлять неэффективных сотрудников и не брать их на работу.

Целью нашей работы является выявление психологических особенностей неэффективных сотрудников банковской сферы на основе батареи тестов.

Нашу выборку составили сотрудники (N=45) банка г. Владимира, среди них сотрудники, которые были уволены (N=20) и сотрудники, которые продолжают успешно работать (N=25).

На первом этапе нашего исследования, мы организовали две группы: эффективных и неэффективных сотрудников. В группу эффективных сотрудников вошли испытуемые, которые на данный момент работают в банке и имеют высокий уровень производительности труда. В группу неэффективных сотрудников были отнесены люди, имеющие низкую производительность. Впоследствии они были уволены.

После того, как были сформированы две группы, мы провели диагностику с помощью батареи тестов, которые включают в себя три основных блока: интеллект, личность и трудовая мотивация.

С точки зрения С.А. Шапиро трудовая мотивация деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованных с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [1].

Работа в банке строго регламентирована, вследствие этого мы предполагаем, что банковский служащий должен быть пунктуальным, аккуратным и способным следовать определенным правилам. На данную должность не нужно брать людей с активной позицией, так как она способствует развитию творческой активности. Творческая активность, являясь одной из частей социальной активности, способствует развитию творческого отношения к деятельности, выхода за рамки предложенного, с целью развития современного общества, оптимизации связей в нем [3]. Для эффективной работы в банке творчество может быть помехой, человеку с творческим потенциалом данная должность будет сложна из-за своих требований.

Мы предполагаем, что неэффективный банковский сотрудник должен обладать интеллектом выше среднего. Людям с данным интеллектом свойственна критичность мышления: способность осознавать свои ошибки и видеть недочёты

других, подвергать критическому рассмотрению предложения и суждения других людей. Для работы в сфере обслуживания и продажи сотрудникам не нужно обладать критичностью мышления.

Излишняя инициативность и самостоятельность, может пагубно сказаться на работе сотрудника банка. Инициативность, как и самостоятельность, может проявляться в ситуациях планирования и исполнения действия и деятельности [2]. Человек, работающий в банке должен выполнять задачи, которые ставит перед ним руководство.

Неэффективные сотрудники предпочитают доминантную работу, где они могут брать ответственность и выбор решения за других людей. Такие сотрудники любят работать по своим правилам.

Список литературы

1. Кухтинова Н.Е. Современные способы повышения мотивации персонала предприятия / Н.Е. Кухтинова // Известия академии управления: теория, стратегии, инновации. – 2012. – №3(10). – С. 39–42 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=18802453>

2. Пронина Е.В. Развитие творческого отношения детей и учащейся молодежи к учебной деятельности / Экономика образования. Научно-методический журнал. Костромской государственной университет имени Н.А. Некрасова – №1. – 2012. – С. 170–174 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=19049159>

3. Пронина Е.В., Попова С.Ю. Актуальные проблемы исследования социально активной молодежи: творческое отношение к жизнедеятельности / Актуальные направления научных исследований: от теории к практике : материалы III международной науч.-практ. конф. (Чебоксары, 29.01.2015г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – С. 203–204 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://interactive-plus.ru/imprint.php?actionid=112>