

ФИНАНСЫ

ния, варианты реструктуризации долга, переноса сроков выплат. Мы же занимаемся банковским бизнесом, нам активы клиентов как таковые неинтересны. Нам интересно финансирование клиента, а не реализация его залогов.

При этом просроченная задолженность банка находится в плановых значениях. Нет никаких галопирующих темпов роста, есть определённые планы по сокращению, мы их даже перевыполняем. В Пермском крае, Удмуртии, Республике Коми Сбербанк имеет меньше проблем, чем в ряде других территорий. Это обусловлено спецификой регионов, большим количеством промышленных предприятий, оборонных, сырьевых.

— Президент одного из крупнейших швейцарских банков Ханс Фонтобель утверждает: «Главный актив — это работник. Он открывает перед нами новые возможности и задаёт какие-то границы». Вам близок этот подход?

— Я бы расширил понятие актива. На мой взгляд, у компании есть целый ряд активов, без которых она просто не может существовать. Для Сбербанка первый такой актив — это команда, наше основное конкурентное преимущество. Важно, чтобы команду объединяла система ценностей, корпоративная культура.

Не менее значимый актив — клиент. Нет никакого смысла в команде, в организации, если нет клиента.

Следующий важный актив — «зрелая организация». Успешная компания имеет систему, которая обучает, помогает, занимается наставничеством, выявляет лучших и обеспечивает внутри себя горизонтальные и вертикальные связи.

Ещё одна ценность компании — финансовая результативность. Крупная структура с её издержками, затратами, огромным количеством процессов обязана применять в своей деятельности лучшие практики.

Наконец, важным активом успешной компании являются современные технологии. Банк — это вообще средоточие технологий, где большие массивы данных живут, трансформируются, переводятся из одной точки в другую.

Все перечисленные активы или, говоря по-другому, ценности дополняют друг друга и представляют собой элементы стратегии успешной компании.

— Как вы полагаете, для успешной банковской деятельности «правильная» мотивация не менее важна, чем процессы, технологии, стандарты работы персонала?

— Мотивация в системе ценностей сотрудника занимает одно из основных мест. При этом роль играет не только уровень дохода, но и атмосфера в коллективе, моральный климат, отношение руководителя к подчинённым. А ещё — возможность карьерного роста, возможность получать дополнительное образование и чувствовать себя частью единой семьи. То есть мотивация — это лишь часть системы, хотя и очень важная.

Она бывает прямая и косвенная. Есть мотивация рублём за продажи, есть мотивация перемещением по карьерной лестнице. Хорошо в качестве мотивации работает наставничество, награждение за трудовые достижения. Самообразование тоже является мотивацией. Кроме того, есть довольно много мероприятий, сплачивающих команду.

— Как вы оцениваете команду, работающую под вашим руководством?

— Один мой собеседник как-то сказал: «Я не очень люблю слово «команда», потому что если посмотреть на профессиональные команды (например, спортсменов), то стоит кому-нибудь в её составе получить травму или просто не показать максимальный результат, как вылет из команды тут же обеспечен». И пояснил, что ему больше нравится слово «семья». Потому что в семье есть место и пожилому человеку, и ребёнку, и тому, кто заболел. Каждому находится применение. «Это для меня более значимо. Потому что «команда» означает, что, если споткнулся, берём другого», — сказал мой собеседник.

Я внутренне согласился с этой мыслью и до сих пор над ней размышляю. Действительно, семья — это и забота, и поддержка, и отдача, и самореализация, что, безусловно, более ценно.

Сбербанк России имеет более чем 170-летнюю историю, поэтому понятие «семья» для него органично. У нас много династий, которые работают поколениями. Многие сотрудники приходят в банк в возрасте 17–20 лет и работают до пенсии. В таком коллективе без преемственности, без передачи опыта и знаний, без семейственности тяжело.

К тому же во всех трёх регионах присутствия Западно-Уральский банк является одним из основных работодателей: в его системе работает около 11 тыс. человек.

— Для вас кризис — это действительно время возможностей, как утверждают оптимисты?

— Это хорошая мысль. У нас это называется «время побеждать». Я не вижу оснований для пессимизма. Мы живём в гибком мире, где то одно произойдёт, то другое. Все процессы связаны между собой, спрятаться и не реагировать невозможно. Сегодняшние проблемы неизбежно закончатся, появятся другие. Никогда не наступит время общего благоденствия.

В области менеджмента очень ценится книга психолога Михаила Чиксентмихайи «Поток», в которой автор выстраивает стройную и экспериментально подтверждённую теорию, в центре которой находится идея потока. Автор подразумевает под этим состояние полного слияния со своим делом, поглощения им, когда не ощущаешь времени, самого себя, когда вместо усталости возникает постоянный прилив энергии.

Психолог пытается изложить свою версию счастья. Она спорная. Но с некоторыми его выводами я абсолютно согласен. Читая книгу, общаясь с интересным собеседником, слушая музыку, человек находится в определённом эмоциональном состоянии, поток его увлекает, и он чувствует себя счастливым.

У нас в банке есть свой рабочий поток процессов, технологий, действий сотрудников, и каждый в нём находит своё место, чтобы ощутить на себе его течение.

— Ваш поток всегда сосредоточен на работе?

— Нет. Я вообще считаю, что жить одной работой, наверное, грех. У каждого из нас есть семья, есть близкие люди, те, кто зависит от нас, кому нужна наша помощь. Работа — лишь часть нашей жизни, важная, но не единственная.

Мой поток — это мои близкие, моя карьера, мои друзья, я сам, мой внутреннее состояние, мой душевный покой. Не всегда, конечно, удается на этом потоке сосредоточиться, но, когда это происходит, получаешь ни с чем не сравнимое удовольствие.



Генеральный директор
ОАО «СтройПанельКомплект»,
председатель
совета Ассоциации
«Пермские строители»,
Заслуженный строитель РФ
Виктор Суэтин

**Уважаемые жители
Пермского края!
Поздравляю вас с Днём России
и с Днём города Перми!**

Это праздник единения российского народа, праздник эпохальной истории, патриотического духа и грядущих достижений в развитии государства! Любовь к своей стране, гордость за Отечество — главная национальная идея, сплотившая россиян! Давайте будем достойными гражданами России, приумножая её благосостояние и создавая благодатную почву для жизни будущих поколений! Желаю здоровья, счастья и мирного неба над головой вам и вашим близким!



НОВОСТИ КОМПАНИЙ

Первые в конкурсе химических предприятий региона



ОАО «Минеральные удобрения» («ПМУ», входит в холдинг «УРАЛХИМ») заняло первое место в отраслевом конкурсе на лучшую организацию по эффективности производства и уровню социально-трудовых показателей работы по итогам 2014 года. Диплом победителя председатель Пермской краевой организации Росхимпрофсоюза Алексей Клейн вручил директору предприятия Алексею Аверьянову на праздничном вечере по случаю празднования Дня химика.

Коллективный договор ОАО «Минеральные удобрения» по праву считается одним из сильнейших в химической отрасли Пермского края. В рамках него на реализацию социальных программ и мероприятия по охране труда за прошлый год предприятие направило около 100 млн руб.

Директор филиала «ПМУ» ОАО «ОХК «УРАЛХИМ» в Перми Алексей Аверьянов:

— Компания «УРАЛХИМ» прилагает максимум усилий, чтобы работа на пермском предприятии была синонимом стабильности, высокой заработной платы и комфортной жизни. По итогам 2014 года, несмотря на колебания в стране и отрасли в целом, все льготы, гарантии и компенсации для работников завода были сохранены. Кроме этого, была проведена индексация заработной платы, запущены программы премирования работников за сверхнормативный выпуск продукции и безаварийную работу предприятия.

В рамках коллективного договора предприятие традиционно выделяет немалые средства на обучение, подготовку и развитие персонала, охрану труда и поддержку здоровья работников. В прошлом году обучение прошли более 50% всех заводчан. В полном объеме организована работа здравпункта, проведены медосмотры и профилактические мероприятия, сохранены программы ДМС, санаторно-курортного лечения и детского отдыха. Производственников регулярно обеспечивают молоком, введена дотация на питание.

Кроме того, в 2014 году работникам были выплачены все закреплённые в коллективном договоре пункты о материальной помощи: к бракосочетанию, рождению ребёнка, отпуску, на протезирование зубов и т. д. На заводе продолжают действовать программы льготного ипотечного кредитования и поддержки сотрудников, достигших пенсионного возраста.

Источник — пресс-служба «ПМУ» ОАО «Уралхим»