

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

к.е.н., доц. Дегтяренко О. Г. студент гр.М-72 Петруня В. М.

На даний час в Україні швидкими темпами розвиваються різні фінансові установи (банки, страхові компанії, різні накопичувальні фонди і т.п.), що створює велику потребу в нових управлінських знаннях, посилення інтересу до системи формування персоналу з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на досягнення кінцевої мети.

Сучасні комерційні банки мають розгалужену систему матеріального заохочення, яка часто стає для них непосильним тягарем, особливо це стосується малих та середніх банків. Тому необхідно пам'ятати, що сучасна система винагороди, окрім прямих матеріальних винагород, використовує й систему моральних стимулів, важливим є не тільки розмір матеріальної винагороди, а й її організація.

Розглянемо спочатку систему матеріальних стимулів.

1. Оплата праці. Фактично оплата праці банківського працівника складається з кількох частин. Одна частина пов'язана з певною посадою і виконанням посадових обов'язків. Друга може визначитися особистими характеристиками працівника (освіта, досвід роботи) і виступати у вигляді доплат. Третя безпосередньо пов'язана з колективними або індивідуальними результатами роботи і найчастіше виступає у вигляді премій.

Співвідношення між цими частинами може бути різним в залежно від того, яку мету ставить перед собою банківський менеджмент, а ефективність системи мотивації буде визначається тим, наскільки повно залучені, використані всі фактори, що мотивують роботу персоналу.

2. Пільги. Вони можуть значно впливати на реальний розмір матеріальної винагороди. Працівники банку можуть мати наступні пільги: надання позик на пільгових умовах, відкриття депозитних рахунків на пільгових умовах; надання додаткової оплачуваної відпустки; оплата проїзду та ін.

3. Участь у прибутках. Як форма матеріального заохочення, комерційними банками може використовуватися також участь у прибутках (на основі готівкових виплат або розповсюдження на пільгових умовах акцій банку). Недолік цієї форми полягає в тому, що вона не буває до кінця справедливою, далеко не завжди пов'язана з реальним трудовим внеском працівника. Особливо це стосується системи пільг у наших комерційних банках.

В умовах ринку загострюється проблема обмеженості ресурсів та відсутність сучасної системи мотивації високоефективної праці, яка поєднує в органічне ціле систему стимулювання, систему покарання та систему контролю.

Для підвищення ефективності управління персоналом у відділенні банку необхідним є не відмінити премії, а зробити їх діючим інструментом стимулювання. Критеріями преміювання повинні стати ефективність або результативність роботи. Ввести спот-преміювання, тобто іншими словами це - одноразова винагорода за конкретне досягнення.

Соціальний пакет (що включає в себе організацію лікування, відпочинку, навчання, проживання; безплатні юридичні послуги; страхування (життя, здоров'я тощо); оплата придбання житла, машин і т. ін. або надання пільгових позик для цього; оплата навчання дітей, сімейного відпочинку й т. ін.) треба створювати за принципом «кафетерія», тобто надати співробітникам можливість вибору пільг. Також необхідно залишити деякі корпоративні пільги, які спрямовані на формування почуття турботи з боку банку (наприклад, організація харчування, подарунки дітям на Новий Рік, гнучкий графік праці та інше).

Щодо системи моральних стимулів, то у відділеннях банку, особливу увагу необхідно звернути на: підтримку існуючого психологічного клімату в колективі; взаємодопомогу, надійність у взаємовідносинах між співробітниками та між підрозділами; політику банку орієнтувати на персонал, створюючи умови роботи такими, що принесуть працівнику моральне задоволення.

Від вдосконалення системи мотивації персоналу банківська установа очікує збільшення продуктивності праці своїх працівників, а тому і укріплення позицій банку. Це дасть можливість збільшити задоволеність банківського персоналу своєю роботою, надасть їм власні індивідуальні цінності (стимули до виконання трудових обов'язків), зменшить рівень плинності кадрів, направить діяльність працівників на досягнення місії банку.