

ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ

Назарова Сурія Фейрузівна
Науковий керівник доц., к.е.н. Ізюмцева Н.В.
Харківський навчально-науковий інститут
Державного вищого навчального закладу
«Університету банківської справи»

Безсумнівним досягненням періоду реформ стала відкритість нашого суспільства, проте це має, як і позитивні, так і негативні сторони. Включення нашої країни у світову фінансово-економічну систему збільшує ризик впливу негативних явищ, супутніх процесів глобалізації. В цих умовах слід обережно і розумно використовувати позитивне і потрібне, вміти протистояти негативному з точки зору вітчизняного досвіду національних культурних традицій. Інтенсивність, культура праці, грамотне управління і високі вимоги до кадрів – саме на ці обставини слід звернути увагу, цьому треба вчитися, в першу чергу в сфері управління.

У кадровій політиці відповідні служби західних банків немов взяли на озброєння принцип «Головне багатство банку – це люди. І якщо на якомусь підприємстві забули б про це, то я думаю, це було б помилкою. І дуже скоро в цьому довелося б покаятися» [1, с. 156]. Актуальним постає питання мотивації персоналу банку.

Побудова ефективної системи мотивації співробітників банку є однією з найважливіших функцій сьогоденного керівника. Розумний керівник прекрасно розуміє, що не достатньо тільки впроваджувати новітні технології в банківській справі для отримання більшої фінансової віддачі. Ефективність роботи банку так само підвищується шляхом вирішення різних проблем, пов'язаних з так званим людським фактором, з відношенням працівників до своєї діяльності, з особистим інтересом у збільшенні якості роботи, з творчим підходом до вирішення питань. В таких ситуаціях, щоб досягти мети, сучасний

керівник повинен постійно орієнтуватися на різні внутрішні спонукальні чинники, потреби і орієнтації співробітників.

Керівники іноді не уявляють, що за мотиви будуть стимулювати їх підлеглих для ефективної роботи. Ці проблеми притаманні різним організаціям і фірмам по всьому світу. Дослідження, які були проведені на підприємствах Західної Європи і США, виявили те, що багато керівників часто сильно переоцінюють значимість для співробітників «основних мотивів», таких як зарплата, надійність, безпека і недооцінюють інші стимули для успішної роботи [3, с. 13].

З іншого боку досить часто недооцінюються такі стимули до праці, як: чітка постановка завдання та організація роботи співробітників, а так само ефективний результат в процесі роботи.

Правильна мотивація персоналу в банку передбачає, що співробітники банку повинні володіти достатньою свободою своїх дій, мати можливість самостійно обирати методи вирішення поставлених керівництвом оперативних і стратегічних завдань. Однак, в той же час, всі дії співробітників повинні чітко вписуватися в установлені технології і правила.

Підлегли повинні добре розуміти не тільки свої цілі в діяльності і працю, але і цілі всього свого робочого підрозділу або офісу, а також багато цілей або пріоритетів банку.

Трудова мотивація – це важливий процес для стимулювання кожного окремого працівника або групи всіх людей до ефективної діяльності, який спрямований на досягнення загальних цілей виробництва.

Аналізуючи існуючі теорії можна зробити висновок про те, що єдина концепція системи мотивації працівника, ще не створена. Тому у міжнародній практиці побудови системи мотивації розрізняють різні методи стимулювання діяльності працівника:

- грошова мотивація;
- матеріальна мотивація;
- наділення повноваженнями;
- персональне (особисте) зростання;

- згуртування колективу [2, с. 220].

Методи стимулювання зазвичай не застосовуються окремо. Найбільш високий результат показує застосування декількох методів одночасно.

Останнім часом стали популярними соціальні мотивації.

Програми соціальної мотивації сьогодні діють у багатьох вітчизняних банках. Соціальна мотивація - набір пільг і компенсацій, що надаються співробітникам банком. Найбільш поширені сьогодні інструменти соціальної мотивації - медичне страхування, оплата мобільних телефонів, службовий автотранспорт і т. д. Основне завдання соціальної мотивації - створити для персоналу максимально комфортні умови роботи. При виборі інструментів соціальної мотивації треба керуватися різницею між вартістю наданої послуги і її собівартістю. Система мотивації банку покликана забезпечити лояльність співробітників по відношенню до роботодавця і сприяти зниженню операційного ризику. Ефективно вибудована мотивація дозволяє контролювати операційні ризики в банку.

Західні експерти провели дослідження згідно з яким, мотивований спеціаліст може збільшити ефективність своєї праці на 40%. Однак різні помилки керівництва банку при розробці систем мотивації ведуть до того, що зусилля і витрати на стимулювання співробітників не лише не дають очікуваних результатів, але і погіршують ситуацію в банку [4, 11].

Створення системи стимулювання з завищеними вимогами може демотивувати персонал. Якщо керівництво намагається нав'язати робітникам зобов'язання, за які вони не готові нести відповідальність, бажаний результат все одно не буде досягнутий.

Отже, система мотивації банківських співробітників, поряд з іншою системою роботи в якій-небудь організації, зобов'язана повністю і точно відповідати розробленій стратегії даної компанії, ресурсам організації, структурі і корпоративній культурі. Якщо начальник хоче залучити і втримати у своїй організації ряд кваліфікованих і відповідальних фахівців, він повинен намагатися виявити ключову мотивацію у підлеглих.

Матеріальна ж винагорода є лише частиною загальної системи мотивації персоналу в банку. Цей стимул відіграє важливу роль, але, не варто цілком покладатися саме на нього, адже це не єдиний фактор, який утримує персонал. Якщо в організації є проблеми, які пов'язані з культурою корпоративного типу або поганий і незатишний внутрішній мікроклімат, то винагородами або додатковими бонусами співробітників довго на службі не втримаєш. Вони запросто можуть піти в іншу фірму, де заробітна плата нехай навіть буде нижче, але лише б змінилося недружнє оточення і важке робоче середовище.

Саме тому мотивація в банку повинна в першу чергу враховуватися як система різних показників, впливаючи на які, керівник буде домагатися максимальної ефективності роботи.

Список використаних джерел:

1. Галайко Назар. Форми і методи стимулювання персоналу для забезпечення ефективної діяльності банку [Текст] / Н. Галайко // Регіональна економіка. - 2006. - № 2. - С. 156-162.
2. Гришунін В. В. Мотивація персоналу як кадрова складова економічної безпеки банківської установи / В. В. Гришунін // Молодіжний науковий вісник. - Спецвипуск: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів (20 лютого 2014 р.) "Проблеми та перспективи розвитку фінансової системи країни: погляд у майбутнє". - Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ». – Том I. - С. 220-222
3. Диба Михайло. Мотивація банківського персоналу та її значення для ефективної діяльності банку [Текст] / Михайло Диба, Вікторія Білошапка, Євгеній Данилюк // Банківська справа. - 2013. - № 7. - С. 13-22
4. Паладій М. Мотиваційний моніторинг у комерційному банку [Текст] / М. Паладій // Банківська справа. - 2002. - № 1. - С. 11-16
5. Червінська Л. Управління мотивацією персоналу банківських організацій / Л. Червінська, Т. Червінська // Довідник кадровика. - 2009. - № 12. - С. 95-101