

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ БАНКІВСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

студент Божко О.А., асистент Скиданенко Ю.П.

На сьогоднішній день основним фактором підвищення результативності праці банківських кадрів є ефективна система мотивації персоналу банку. Виграє та банківська система, яка створить ефективно діючу систему мотивації та стимулювання банківського персоналу.

На даний момент найпотужнішим інструментом підвищення ефективності праці є така система оплати, що базується на залежності від прибутку банку. В її основу покладено дві складові, прямо та опосередковано залежні від фінансового результату діяльності банку: основна заробітна плата, яка залежить від результатів діяльності за звітний рік (прибуток на 1 працівника) та додаткова заробітна плата, яка залежить від виконання норми прибутку в поточному році.

Введення даної системи оплати праці потребує дотримання наступним вимогам: конкурентоспроможність основної заробітної плати банківських спеціалістів на ринку праці; опосередкована залежність розміру основної заробітної плати від результатів діяльності банку; пряма залежність розміру додаткової заробітної плати від результатів діяльності банку; додаткова заробітна плата не виплачується у разі низької якості активів - наявності простроченої заборгованості як за кредитами, так і за відсотками; стимулювання як колективної, так і індивідуальної праці; обсяг премії має залежати від результатів роботи у періоді, за який вона виплачується.

Додаткова заробітна плата визначається залежно від прибутку на одного працівника та встановлюється у вигляді щомісячної та щоквартальної додаткової зарплати (премії). Щомісячна премія формується у вигляді відсотка від прибутку філії. Щоквартальна премія в свою чергу формується у вигляді відсотка від приросту прибутку порівняно з минулим роком. Індивідуальна премія за особливі заслуги встановлюється у вигляді відсотка від додаткового доходу, отриманого банком в результаті дій працівника - залучення нового пріоритетного клієнта, стягнення простроченої заборгованості тощо.

Відсоток по окремих філіях може відрізнитися від загальноприйнятого. Розподіл додаткової заробітної плати на рівні філії здійснюється з урахуванням коефіцієнтів участі працівників у формуванні прибутку банку. Коефіцієнти участі розраховуються за категоріями працюючих (кредитні працівники, операціоністи, бухгалтери, працівники комп'ютерних підрозділів тощо) і враховують вклад працівника у формування прибутку банку, ефективність праці тощо.

Виходячи з вищенаведеного, можемо представити розглянуту систему оплати праці у наступному вигляді [2,83]:

$$Z_{ij} = O_{ij} + D_{ij} \quad (1.1),$$

де Z_{ij} - заробітна плата j -тої філії за i -й місяць поточного року ($i = 1, 2, j = 1, m$, де m - кількість філій);

O_{ij} - основна заробітна плата j -тої філії за i -й місяць поточного року;

D_{ij} - додаткова заробітна плата (колективна премія) j -тої філії за i -й місяць поточного року. Вона визначається наступним чином [2,83]:

$$D_{ij} = M_{ij} + \begin{cases} 0, \text{ якщо } i \neq 3, 6, 9, 12 \\ K_{kj}, \text{ якщо } i = 3, k = 1; i = 6, k = 2; i = 9, k = 3; i = 12, k = 4; \end{cases} \quad (1.2)$$

де M_{ij} - щомісячна додаткова заробітна плата j -тої філії за i -й місяць поточного року, яка визначається наступним чином [2,84]:

$$M_{ij} = \frac{\Pi_{ij} \times P_{ij}}{100} \quad (1.3),$$

де Π_{ij} - обсяг прибутку j -тої філії за i -й місяць поточного року;

P_{ij} - процент, який береться від обсягу прибутку j -тої філії в i -му місяці з метою розрахунку додаткової заробітної плати;

K_{kj} - щоквартальна додаткова заробітна плата j -тої філії в k -му кварталі, яка визначається так (k -номер кварталу, $k = 1, 2, 3, 4$) [2,84]:

$$K_{kj} = \frac{\Delta k_j \times Z_{kj}}{100}, \quad (1.4)$$

де Z_{kj} - процент, який береться від обсягу прибутку j -тої філії в k -му кварталі з метою розрахунку додаткової заробітної плати;

Δk_j - приріст прибутку j -тої філії за k -й квартал поточного року порівняно з аналогічним періодом минулого року.

Впровадження даної системи оплати праці дає змогу підвищити конкурентоспроможність організації та її прибутковість, забезпечує ефективну роботу банківського персоналу. Для досягнення найбільших результатів працівники діють, як одне ціле, і як одна команда рухаються до поставленої мети. Зникає необхідність проведення заходів щодо згуртування колективу. Знижується плінність персоналу та підвищується відданість кадрів банківській установі.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Ефективність мотивації праці банківського персоналу: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / М.В.Паладій; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. - К., 1999. - 19 с.*
2. *Матвієнко П.В. Мотивація як фактор підвищення ефективності банківської діяльності // Статистика України. - 2006. - № 4. - С. 83-88.*