

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ БАНКОВСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Загребельная Е.Ю.

Обеспечение трудовой мотивации сотрудников банка является одной из важнейших функций современного руководителя. В связи с ростом интенсивности работы в банковской сфере, а также с внедрением новых банковских технологий и возрастанием уровня сложности работ решение производственных задач все сильнее увязывается с человеческим фактором, с отношением персонала к работе, личной заинтересованностью в повышении качества работ, готовностью творчески подходить к решению задач.

Характерная черта функционирования украинских банков — отсутствие современной системы мотивации эффективной деятельности банковского персонала. Мотивацию рассматривают как многоуровневую систему, которая согласовывает, с одной стороны, мотивы самого работника, его потребности, жизненные цели, с другой — цели руководства компании и всего коллектива.

Можно условно выделить основные элементы и факторы мотивационной системы. При этом, в зависимости от типа предприятия, отдельные виды мотивации приобретают свой специфический вид, дополняются или изменяются. Элементы мотивационного пакета действуют эффективнее при одновременном применении нескольких из них.

Материальное стимулирование традиционной включает заработную плату, премии, часть прибылей, возможность приобретения акций и т.д.

Социальное обеспечение предусматривает медицинское и пенсионное страхование, социальные льготы, заботу про детей и родственников, оздоровительные мероприятия.

Организационная культура дает людям ощущение причастности к общему делу, создает основу для стабильности, движения в нужном направлении.

Моральное стимулирование предвидит вручение грамот, ценных подарков, отличий, проведение внутрикорпоративных конкурсов, устные поощрения.

Обучение, повышение квалификации. Тренинги, курсы, семинары на предприятии и за его пределами, адаптация новых сотрудников являются очень мощным элементом мотивации.

Карьерный рост, участие в принятии решений. Удовлетворение своих амбиций в рамках компании, оправданные ожидания — необходимые условия продуктивной работе.

Оценка труда. Важным для работника является профессиональный рост. Он может быть подтвержден при помощи аттестации.

Все вышеперечисленные элементы системы мотивации относятся к позитивной мотивации, целью которой является стимулирование работников к более эффективному труду. Наряду с позитивной менеджмент банка использует также негативную мотивацию — штрафные санкции за плохую работу. Цель негативной мотивации — удержание от нарушений трудовой дисциплины.

— Основные принципы формирования системы стимулирования:

- соответствие стратегии корпоративной культуре банка;
- осуществление банком политики в пределах бюджета;
- последовательность решений относительно оплаты труда;
- упрощение процедуры вознаграждения за эффективность работы;
- реальная возможность для персонала банка карьерного роста, повышения квалификации, увеличения заработной платы.

Система мотивации персонала коммерческого банка должна соответствовать стратегии банка, непосредственно зависеть от результатов работы, полномочий и значений работы, соответствовать ожиданиям персонала, учитывать индивидуальные качества работника, обладать гибкостью и возможностью усовершенствования с учетом факторов внутренней и внешней среды, отличаться комплексностью и взвешенностью. Она должна содержать механизм, который создавал бы основу объективной оценки трудоспособности, знаний, возможностей, опыта работников, приближения интересов банка к интересам работников и наоборот.

В условиях понижения доходности банковских операций и ужесточения конкуренции именно в мотивации сотрудников могут быть найдены те резервы, которые позволят банку не только пережить трудные времена, но и создать предпосылки для развития и процветания в будущем.