

## АНАЛИЗ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ БАНКОВСКОГО ПЕРСОНАЛА АО «БМ БАНК»

студентка гр. М-81 Коваль М. В.

Переход к рыночной модели хозяйствования, расширение многообразия форм собственности приводит к необходимости совершенствования системы стимулирования персонала.

Анализ динамики показателей банка: *показатель текучести кадров*: 2009 - 3,3%; 2010 - 6,6%; 2011 - 3,0%; *коэффициент внутренней мобильности персонала*: 2009 - 10%; 2010 - 6,6%; 2011 - 9,09%; *коэффициент квалификации рабочих*: 2009- 0,41; 2010- 0,46; 2011- 0,5 позволяет утверждать, что практически все показатели соответствуют нормативным значениям. Однако особое внимание необходимо уделить коэффициенту текучести кадров и коэффициенту квалификации рабочих.

Факторы, обуславливающие особое внимание к проблеме мотивации труда, можно условно разделить на две группы: экономические (спад производительности труда, низкие производственные показатели, выпуск некачественной продукции) и социологические (неудовлетворение материальных и духовных потребностей персонала, критическое состояние демографической и экологической ситуации, плохие условия труда и быта).

Специалисты БМ Банка определили следующие особенности внешней и внутренней мотивации :

- внешняя мотивация в целом способствует увеличению объема выполняемой работы, а внутренняя — качества;
- если внешняя мотивация (как позитивная, так и негативная) не достигает «порогового» значения или снимается вообще, внутренняя мотивация усиливается;
- при замене внутренней мотивации внешней первая, как правило, уменьшается;
- рост уверенности в себе, своих силах способствует усилению внутренней мотивации.

Также БМ Банк на практике применяет различные теории мотивации. Как пример можно привести теорию удовлетворения потребностей (определение потребностей личности; зная эти потребности можно построить механизм их удовлетворения, в последствии чего работник становится более мотивированным с высшей производительностью ), а также теорию ожидания и социального сравнения (основанные на работе личностных мотивов).

Основными факторами, которые непосредственно влияют на мотивацию в банковской сфере, являются: *коллективный характер труда, динамичность и сложность банковских процессов, высокий уровень ответственности за принятые решения и операции, которые проводятся.*

Основными факторами, которые косвенно влияют на мотивацию труба в «БМ Банке», есть: *Переориентация рынка банковских услуг из «рынка продавца» на«рынок покупателя», высокий уровень внутрибанковской специализации.*

Что касается системы материального стимулировании, то мы считаем ее довольно эффективной. Она возможность за свою работу получать надлежащее вознаграждение, осуществляется помощь при наступлении непредвиденных обстоятельств, существуют доплаты (например за совмещение должностей), премии (фиксированные по результатам работы отделения банка, и изменяющиеся по результатам работ конкретного сотрудника) и надбавки (за высокие достижения, эффективность труда). Также банк осуществляет доплаты работникам в зависимости от того к какой категории относится отделение АО «БМ Банк».

*Уровень дохода работников Банка формируется* в зависимости от результата деятельности Банка за квартал. Личная оценка выставляется работникам по итогам работы за квартал. Оценка проводится в форме заполнения анкеты по каждому сотруднику отдельно.

Проанализировав систему стимулирования можно сказать, что в банке обеспечиваются достойные условия работы (бытовые, охрана труда, забота о собственности персонала), обеспечивается уверенность в справедливости оплаты труда (прозрачная и понятная система оценки), руководством создана должная система ответственности (как мы видим отсутствие в банке, отдела управления персоналом не мешает директору отделения эффективно управлять и координировать деятельность работников), а также обеспечена заинтересованность работников во взаимодействии с руководством и службой безопасности.

Принятые методы стимулирования в БМ Банке существенно влияют на эффективность работы всего отделения, что помогает руководству банка достигать высоких результатов, слаженной работы коллектива, благоприятного психологического климата в отделении и свести к минимуму текучесть кадров. Можно сделать вывод, что хорошо мотивированный персонал может достичь намного большего, нежели четко организованная работа в неприемлемых условиях.

Изучив теоретическую часть мотивации персонала и рассмотрев на примере АО «БМ Банк» применения на практике методов мотивации, были сделаны практически значимые, на наш взгляд, выводы по наиболее эффективному мотивированию персонала банка.

Научный руководитель: асист. Байстриюченко Н. О.