

Розкошна Олена Анатоліївна, к.е.н., доцент,

Дутченко Олена Олегівна, к.е.н., доцент

ДВНЗ «Українська академія банківської справи Національного банку України»,
Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ ПОЄДНАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ТА МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

В теперішній час керівництво переважної більшості українських банків для успішного перебігу бізнес-процесів пріоритетне значення надає лише фінансовим, матеріальним та інформаційним ресурсам. Спостерігається тенденція щодо мінімізації частини витрат призначеної для формування мотиваційного механізму організації і це тоді, коли система мотивації працівників найбільшою мірою впливає на результати діяльності будь-яких інституцій, в тому числі і банківських установ. Нами досліджена динаміка змін показників ефективності в розрізі провідних банків України впродовж 2011 – 2013 рр. і визначено, що найкраще значення показника продуктивності праці за вище зазначений період має ПАТ КБ «ПриватБанк» та АТ «Райффайзен Банк Аваль».

Діяльність працівників ПАТ КБ «ПриватБанк» більше напружена, ніж в інших банках, але і заробляють там більше, що означає пріоритетність матеріального стимулювання у даній кредитно-фінансовій установі[1]. Водночас, в даному банку високий показник плинності кадрів. Можливо з причини того, що у даній банківській установі досить потужна клієнтська аудиторія, широкий спектр банківських продуктів, а тому досить часто виникають системні помилки, які зумовлюють, в першу чергу, невдоволення у клієнтів і які потрібно негайно усувати чи виправляти. Така оперативність, вимогливість до себе і своїх колег покращує результати роботи, але погіршує взаємозв'язки між працівниками. Розміри будь-якого виду винагороди у банківських інституціях залежать від внеску працівників у досягнення загального результату. А тому іншим важливим моментом, що має бути врахований в мотиваційному процесі є підвищення зацікавленості персоналу у

збільшенні кількості продаж банківських продуктів. Персонал банку повинен мати чіткі плани продажів по всій продуктивній лінійці та ефективну систему заохочення у вигляді бонусів, які повинні складати істотну частину заробітної плати.

Українські роботодавці, які обмежені в фінансових ресурсах, частіше стали використовувати моральне стимулювання співробітників. Так, наприклад, рідні кращих працівників Platinum Bank отримують лист, у якому зазначена подяка за виховання сина чи доньки. Також в офісі банку панує незвичайна для серйозного фінансової установи демократична атмосфера. На стінах розташовані фотографії співробітників, в тому числі з сюжетом про їх відпочинок, до топ-менеджерам прийнято звертатися на "ти" і всю спільну роботу виконувати після попереднього обговорення.

У ПАТ «Державний Ощадний банк України» використовуються наступні форми морального та матеріального заохочення за особливі внески в розвиток банку: грошові премії, оголошення подяки Голові правління із врученням срібної пам'ятної медалі; знаки відзнаки ПАТ «Ощадбанк»; почесні грамоти.

Проте сучасна система мотивації праці у вітчизняних банках свідчить про незадоволеність більшості персоналу своєю працею. Результати анкетування, проведеного на початку 2013 року у банках Сумщини, стосовно ставлення персоналу до своєї праці, в якому взяли участь приблизно 45% від загальної кількості банківських працівників всіх категорій, засвідчили, що кількість задоволених працею у жодному з банків не становить і половини від загальної чисельності трудового колективу.

Отже, ключовим фактором підвищення ефективності праці у банківській сфері є дієва система мотивації, що уособлюватиме в собі поєднання матеріального та нематеріального стимулювання праці персоналу банківської інституції.

Список використаних джерел

1. Кодекс корпоративної етики [Електронний ресурс]:/ – Режим доступу: <https://privatbank.ua/ua/about/>