

Я. Самусевич,
научный руководитель – канд. экон. наук Д.В. Олексич,
ГВУЗ “Украинская академия банковского дела НБУ”

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА БАНКА

Инновация – это изменения, касающиеся продуктов организации, ее хозяйственной деятельности или способа обслуживания клиентов, которые возникают вследствие воплощения в жизнь идей и проектов, возникших как внутри самой организации, так и за ее пределами. Выбор инновационной стратегии подразумевает построение индивидуализированного механизма ее реализации, который во многом зависит от типологии вводимых инноваций.

В банковской организации необходимо создать такую систему мотивации, которая отражала бы постоянно изменяющиеся условия функционирования современного банка.

Результаты опроса служащих банковской системы касательно факторов мотивации инновационного поведения (причем этот опрос проводился среди двух категорий: руководителей и сотрудников банка, не занимающих руководящих должностей) показали, что различные мотивационные факторы инновационного поведения в разной степени влияют на руководителей и рядовых сотрудников. Это и следует учитывать при создании систем мотивации. Подытожив, можно сказать, что основными компонентами системы мотивации инновационного поведения руководителей и работников банка выступают:

- система материальной мотивации;
- политика социальной поддержки работников банка;
- формирование уверенности в успехе и четкое представление целей перемен;
- формирование убежденности в необходимости перемен;
- создание условий для повышения профессионального уровня работников;
- политика информационной открытости, включающая как открытое обсуждение стратегии перемен, так и полный доступ к информации о ходе инновационных преобразований;
- определенность перспективной организационной структуры банковской организации, включающей в себя также определенность будущих полномочий и ответственностей;
- создание возможностей для реализации творческого потенциала, как отдельных работников, так и коллектива в целом. Создание системы поддержки новшеств со стороны руководства;
- наличие реального плана перемен, предусматривающего адаптационный период;
- упрощение иерархической структуры банковского учреждения, направленное на снижение бюрократизации.

Именно поэтому одним из способов повышения эффективности использования инновационного потенциала трудового коллектива банка нами предложено создание в банке специального отдела, специализирующегося на отборе, обсуждении и информировании руководства об идеях и

предложениях работников касательно деятельности банка. Основная задача данного отдела – активизация творческого потенциала работников банка. При этом в их обязанности будет входить создание эффективной системы поощрений, а также непринужденной системы инновационной деятельности работников.

Таким образом, в банке необходимо создать ощущение значимости и ценности каждого сотрудника, сформировать идею групповой деятельности и осознанной необходимости размышлений и предложений по решению основных проблем банка. Специфика банка такова, что практически каждый работник является одновременно и его клиентом, следовательно, сталкивается со всеми плюсами и минусами его практики.

Самусевич, Я. Управление инновационным потенциалом трудового коллектива банка [Текст] / Я. Самусевич; науч. рук. Д.В. Олексич // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: погляд у майбутнє: збірник тез доповідей XI Науково-практичної конференції студентів (22 квітня 2008 р.) та XII Науково-практичної конференції студентів (23 квітня 2009 р.). – Суми: УАБС НБУ, 2009. – С. 90-91.