

Роман ПЛАТ

*студент факультету економіки та управління
Тернопільського національного економічного університету*

Анастасія ФЕДОРОВА

*студентка факультету економіки та управління
Тернопільського національного економічного університету*

МОТИВАЦІЯ ТА ВАЖЛИВІСТЬ ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ У БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ

Не дивлячись на те, що мова буде йти про банківську сферу, це не означає, що процес мотивації відіграє менш важливу роль у ній. Хоч всі і звикли сприймати банки як суто фінансові послуги, і навіть існує певна частка людей, яка думає, що ефективна робота в даній установі залежить лише від кількості залученого капіталу та наявності грошей в обороті, наша ж мета продемонструвати, що не на всі сто відсотків все "в руках" такої залежності.

Можна зазначити, що на сьогоднішній день, ефективність банківської діяльності стає переважно залежною від активізації людського ресурсу, адже саме той рівень мотивації, що застосовується установою, буде визначати задоволеність робітника, з чого і впливатиме ефективність його роботи.

Саме мотивація через процес спонукання працівників до діяльності допомагає досягати цілей нашого банку, тобто, при мінімальній затраті витрат та зусиль, отримати максимальний результат. Тож тут все залежить від керівника установи і від його політики мотивування працівників через винагородження [1].

Отже визначають два типи винагород – це внутрішня і зовнішня винагорода. Наша думка, що для установи найвигідніше буде поєднання двох названих типів. Обґрунтуємо таку думку.

Під зовнішньою винагородою визначають все те, що дарує нам організація. Це може бути і підвищення заробтної плати, і службовий автомобіль, просування по кар'єрних сходинках, надання власного кабінету, а разом із ними і службового статусу. А внутрішня винагорода це власне те, що робить приємною твою працю, адже вона отримується від самої роботи. Це відчуття значимості та досягнення необхідного результату, це самоповага і дружнє спілкування між колегами, а також це ставлення керівника до тебе. Саме ефективне внутрішнє винагородження дає змогу працівнику відчувати себе частиною великої компанії, у якій він працює, і це справді є досить важливо, адже дозволяє навіть у такій громіздкій організаційній структурі як в банку, створити сприятливу професійно-психологічну культуру колективу [3].

Тож тепер, використовуючи за базу інформацію, що подана вище, приведемо приклад банку, який зуміг створити та впровадити у своїх установах ефективну систему мотивації працівників.

На сьогоднішній день, за статистикою Нацбанку та даними сайту "Ого. Новини Рівного", Приватбанк займає перше місце за утриманням вкладів населення та рівнем довіри своїх клієнтів. Ще також зазначемо, що провівши

невеличке соціологічне опитування, серед вікової категорії від 18 до 21 рр. більшість (14 із 20) опитуваних надали свою перевагу саме Приватбанку та його організаційній культурі.

Тож, як Приватбанку вдається створити таку атмосферу в колективі, яка може передатись навіть клієнтам? Скажімо так – “мотивація - це діло техніки”. Отож, до зовнішнього виду винагородження Приватбанку відносимо заробітню плату, яка складається із ставок і бонусів, надбавки, доплати та одноразові виплати, а також систему преміювання, яку банк також розділяє на основну та додаткову. Основна премія полягає у виплаті за досягнення результатів в основній діяльності, а ось додаткова - призначена для акцентування зусиль співробітників на просування конкретної продукції чи послуг і поділяється на ІV групи. Перша група отримує премію 1 раз на рік. Друга - 1 раз в півріччя. Третя – 1 раз в квартал. І четверта – 1 раз на місяць. А суму премії керівництво визначає відповідно до шкали ступеня досягнення (норма, вище норми та видатний внесок)

Приватбанк піклується про своїх працівників, а тому використовує низку і внутрішніх винагород. До них ми відносимо: надання послуг корпоративного мобільного зв'язку, консультаційні послуги (юридичні, психологічні, фінансові), організація корпоративних заходів, забезпечення безпеки співробітників і членів їх сімей, організація літнього відпочинку дітей співробітників, надання матеріальної допомоги, новорічні подарунки дітям, обов'язкове медичне страхування співробітників. Доповнюють цей список також і надання співробітнику можливості участі в процесі прийняття рішень, надання можливості підтримки ініціативних співробітників, організація наставництва, присвоєння звання «Кращий ...», публічна подяка, пам'ятний подарунок співробітнику або підрозділу від імені керівництва, занесення запису про досягнення співробітника в його особисту справу, почесні грамоти та дипломи, конкурси, турніри, спартакіади, привітання з днем народження та можливість встановлення гнучкого графіку роботи[2].

Тож, аналізуючи усі наведені вище аргументи можна прийти до висновку, що застосування мотиваційних механізмів у банківській сфері є і справді важливим елементом його ефективного функціонування, адже використовуючи їх банк створює сприятливу атмосферу для власних працівників, які в кінцевому результаті допомагають установі завоювати довіру та прихильність клієнтів.

Літератури:

1. Андреева Т. Є, Терещенко Д. А, Величко В. А. Мотиваційний механізм як засіб підвищення ефективності праці у банківській сфері [Електронний ресурс] / Вісник економіки транспорту і промисловості – 2013.- № 42 - http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&image_file_name=PDF/Vetp_2013_42_33.pdf - Загл. з екрану.
2. Кар'єра в Приватбанку [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://privatbank.ua/work/>
3. Мотивація. Винагороди [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.motivationcontrolefficiency.com/voznagrazhdeniya.html>