

УДК 336

СИСТЕМА МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

Бабукин Г.М.

Студент 4 курса

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации,

Москва, Россия

Аннотация

В данной статье автором подчеркивается важность системы мотивации персонала в коммерческом банке. Рассмотрено понятие «мотив» и дано авторское определение. Изучены основные типы мотивов. Рассмотрены методы мотивации персонала. Рассмотрена система мотивации в коммерческом банке. Изучены методы материального и нематериального стимулирования персонала организации. Проведен сравнительный анализ системы мотивации персонала по данным социологического опроса сотрудников коммерческого банка. Определены основные моменты мотивации труда. Разработан механизм повышения системы мотивации персонала в коммерческом банке.

Ключевые слова: мотивация, эффективность, коммерческий банк, анализ, оценка, перспективы управления, персонал, экономический эффект.

STAFF MOTIVATION SYSTEM IN A COMMERCIAL BANK

Babukin G.M.

4rd year student

Financial University under the Government of the Russian Federation

Moscow, Russia

Summary

In this article, the author emphasizes the importance of the personnel motivation system in a commercial bank. The concept of "motive" is considered and the author's definition is given. The main types of motives are studied. Methods of personnel motivation are considered. The system of motivation in a commercial bank is considered. The methods of material and non-material incentives for the organization's personnel are studied. A comparative analysis of the personnel motivation system based on the data of a sociological survey of commercial bank employees is carried out. The main points of labor motivation are determined. A mechanism for increasing the staff motivation system in a commercial bank has been developed.

Keywords: motivation, efficiency, commercial bank, analysis, evaluation, management prospects, personnel, economic effect.

Система мотивации персонала играет ключевую роль в обеспечении эффективности деятельности любой организации. Заинтересованность работника в результатах своего труда создает мощные стимулы к развитию и продвижению по карьерной лестнице, повышает уровень производительности труда и позволяет достичь поставленных целей и задач.

В данной статье представлена попытка рассмотрения системы мотивации персонала в коммерческом банке, а также разработки механизма ее повышения.

Ни одно рабочее место никогда не даст менеджерам коммерческого банка идеальную рабочую среду и культуру для поддержки их усилий по стимулированию мотивации сотрудников. Но можно создать среду, которая

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

мотивирует сотрудников и повышает уровень их удовлетворенности, выполнив ключевые шаги, такие как предоставление, им возможностей для развития своих знаний и навыков.

Мотивация труда как экономическое явление в современных реалиях российской рыночной экономики исследована недостаточно, экономическая наука пребывает в данный момент на начальном этапе разработки экономической теории мотивации труда в рыночных условиях.

Каждый сотрудник должен быть вовлечен в работу, его вклад должен признаваться, и он должен иметь свою роль в достижении успеха.

База, на которой стоит мотивация, это мотивы. Прежде чем рассмотреть систему мотивации персонала в коммерческом банке необходимо определить понятия «мотив».

В.В. Арутюнов считает, что под мотивом следует понимать побуждающую силу к действию. Именно она образует ряд психологических факторов, которые стимулируют работника и позволяют добиваться поставленных целей и задач.

Н.И. Архипова определяет мотив как систему целей для действия, включающее в себя ценности, которые влияют на исполнение отдельных действий. Мотивация зависит от социализации: чем она выше, тем совершеннее мотивация.

По нашему мнению, мотив - это импульсы, которые обязывают поступать человека необходимым ему способом в соответствии со своими потребностями. Важным здесь является именно потребность, которая и заставляет человека действовать. В процессе своей жизни, выполняя какие-либо действия, человек предполагает, что достигнет своей цели и получит какую-либо ценность.

В процессе трудовой деятельности используются внутренние и внешние вознаграждения, позволяющие добиваться профессиональных целей. Внешние вознаграждения - материальные выплаты, карьерная лестница, то
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

есть все, что позволяет заинтересовать работника. Внутренние вознаграждения - удовлетворение от работы, признание успеха.

Побудить человека к деятельности можно, предложив ему какую-то идею, которая имеет для него ценность, определив размер вознаграждения и сопоставив его с результатом труда. Замотивированным сотрудником считается тот сотрудник, который не только преследует достижение личных целей, но в первую очередь цели компании. Такой сотрудник считает себя частью компании, частью корпоративной культуры. В связи с чем, менеджерам необходимо владеть различными методами мотивации, уметь их применять на практике.

В системе мотивации коммерческого банка используются различные стимулы: материальные и нематериальные. Нематериальные, как правило, ориентированы на психологические факторы, то есть создают такую атмосферу, что человеку комфортно что-либо делать. Это медицинская страховка, отпуска, грамоты, благодарственные письма. Материальные стимулы - это непосредственно оплата труда работника, выплата премий и вознаграждений.

Материальное и нематериальное стимулирование можно различить и по статусу работника в организации. Например, отдельный кабинет - это привилегия конкретного работника [4, с.78].

Тем не менее, разрабатывать нематериальную мотивацию сложно, поскольку она требует конкретного подхода к каждому сотруднику, иначе может быть разный эффект, либо вообще никакого эффекта.

Так как каждому человеку присущи определенные потребности, то для нематериальной мотивации определяются конкретные особенности для человека, которые наиболее актуальны ему в данный момент времени. Они определяются для того, чтобы выбрать наиболее востребованную стратегию нематериальной мотивации [3, с.195].

Такой индивидуальный подход отражает «мотивационный профиль», позволяющий оценить значимость потребностей человека. Существует много методик: тесты, опросники, диагностики, позволяющие оценить мотивацию работника и на основании этого выбрать определенную систему мотивации.

Эти методики позволяют понять, что лучше применять: материальную или нематериальную мотивацию.

На Рисунке 1 представлена система мотивации персонала в коммерческом банке, включающая в себя материальное и нематериальное стимулирование работников.



Рис.1. Система мотивации персонала в коммерческом банке (составлено автором)

По нашему мнению, система стимулирования в коммерческом банке должна учитывать:

1. Адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации.

2. Своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата.

3. Значимость: вознаграждение должно быть для сотрудника значимым.

Далее проведем сравнительный анализ системы мотивации персонала на примере двух крупных российских банков по данным социологического опроса сотрудников. Результаты анализа представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ системы мотивации персонала по данным социологического опроса сотрудников коммерческих банков

Наименование мотивирующего фактора	Степень удовлетворенности сотрудников компании по 10 балльной шкале оценки	
	Альфа-Банк	Совкомбанк
Повышение заработной платы	3	5
Премия	2	6
Карьерный рост	4	7
Стабильность	5	8
Награды	5	5
Удовлетворенность трудом	4	7
Лучшие условия труда	5	8
Политика компании	4	8

Таким образом, практически по всем показателям степень удовлетворенности сотрудников Совкомбанка выше, чем у Альфа - Банка. Это объясняется тем, что руководство данного банка очень тщательно продумывает кадровую политику, делая упор на использование в работе системы материальных и нематериальных стимулов. Считаем, что именно такая политика способна не только повысить заинтересованность работников, но и увеличить эффективность управления.

В данной статье предложен механизм повышения системы мотивации персонала в коммерческом банке наглядно представленный на Рисунке 2.



Рис.2. Механизм повышения системы мотивации персонала в коммерческом банке (составлено автором)

Большой акцент в данной системе должен быть уделен взаимодействию между руководителем подразделения и сотрудниками. Это поможет в свою очередь создать основу доверительных отношений и усилить коммуникативное взаимодействие.

Не менее важным моментом в системе стимулирования коммерческого банка является бонусная система. Ее использование стимулирует работников коммерческого банка выполнять объемы заданий, в том числе в сфере кредитования клиентов [1, с.34].

Возможность карьерного роста обеспечивает стимулирование работников к повышению своей квалификации, профессиональной подготовке и т.д.

Представленный механизм позволит не только повысить заинтересованность персонала в результатах труда, но и увеличить производительность и эффективность в целом.

Улучшение условий труда предполагает создание комфортных рабочих мест (наличие оборудования, буфетов, парковки и т.д.). Это также стимулирует работника трудиться и повышать свои результаты.

В целом должен быть обеспечен комплексный подход к системе мотивации работников коммерческого банка.

По нашему мнению, мотивация в коммерческом банке должна учитывать следующие основные моменты:

1. Роль сотрудника в организации должна отвечать его способностям и желаниям.
2. Введение новшеств нужно проводить постепенно, объясняя сотрудникам, как и почему была выбрана конкретная инновация, и какие выгоды они от нее получают.
3. Нужно знать, есть ли в команде неформальные лидеры и «клановые» объединения, и принимать во внимание их воздействие.
4. Необходимо поддерживать тех, кто не боится высказывать собственные суждения.

Подводя итог, можно сделать вывод, что мотивация труда является главным фактором повышения эффективности управления персоналом в коммерческом банке. Следовательно, руководство организации должно уделять большое внимание различным формам и методам стимулирования результатов своих сотрудников для того, чтобы добиться высоких успехов в своей деятельности.

Библиографический список

1. Армстронг, М.К. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2017. - 156 с.
2. Аругюнов, В.В. Управление мотивацией персонала: учеб. пособие /В.В. Аругюнов, И.В. Волынский, 2016. - 448с.
3. Аширов, Д.А. Мотивация персонала: Учебное пособие – М., 2017. - 265с.
4. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2018. - 304 с.

Оригинальность 94%