

1. Международная финансовая отчетность «Приорбанк» ОАО [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.priorbank.by/mezhdunarodnaa-finansovaa-otcetnost> – Дата доступа: 29.04.2019;
2. Ковальчук, В. М. Проблемы оценки банковских рисков на современном этапе // Вестник московского университета С. Ю. Вите Серия 1: Экономика и управление» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.mui.ru/vestnik/eu/> – Дата доступа: 02.05.2019;
3. Бухгалтерский баланс и отчет о прибылях убытках // Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/system/Banks/FinancialPosition/BalanceSheet> – Дата доступа: 29.04.2019
4. Грюнинг Х. ван, БрайовичБратанович С. Анализ банковских рисков. Система корпоративного управления и управления финансовым риском / Пер. с англ.; вступ. сл. д. э. н. К. Р. Тагирбекова – М: Издательство «Весь Мир», 2004. – 304 с.

ФИНАНСОВАЯ МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА: ЕСТЬ ВОПРОС?

Николь Сергеевна Черевко, студент

*Научный руководитель: Светлана Николаевна Костюкова,
кандидат экономических наук, доцент*

Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь

Аннотация. В работе проведен анализ существующих теорий мотивации персонала. Выявлено, что мотивация сотрудников коммерческого банка требует совершенствования и адаптации с учетом специфики деятельности сотрудников банковского сектора. На основе анализа действующей системы мотивации сотрудников коммерческого банка сформулировано экономическое содержание понятия «финансовая мотивация сотрудников коммерческого банка» и определен механизм ее действия.

Ключевые слова: мотивация; теории мотивации; финансовая мотивация; коммерческие банки.

Мотивация персонала была, есть и остается одной из актуальных тем для всех субъектов хозяйствования, в том числе и для банковского сектора. Эффективность функционирования организации и достижение провозглашенных ею целей определяется работающим в ней персоналом. Регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, их подлинных мотивов поведения, ведущих интересов и выбор соответствующих методов

объединения отдельных индивидуумов в высокоэффективный, работоспособный коллектив позволяет руководителям в итоге решать сложные производственные задачи. Ведь эффективность работы персонала – это, прежде всего, результат его мотивации.

Научному изучению причин деятельностной активности человека положили начало труды древних философов Аристотеля, Демокрита, Платона, Сократа. Непосредственное изучение мотивации человека относится к началу XX века. Значительный вклад в изучение этих вопросов внесли российские ученые А.Ф. Лазурский, Н.Н. Ланге, В.М. Боровских, Н.Ю. Войтонис, О.Н. Волгина, А.Н. Леонтьев, Д.Н. Узнадзе, Е.П. Ильин, Л.В. Бороздина, Б.А.Сосновский и др. В зарубежных источниках различным аспектам мотивации персонала посвящены труды Ф. Герцберга, Д. Мак-Грегора, Дж. Карлсона, А. Маслоу, У. Оучи, П. Роуза, А. Файоля, Галена, Ч. Магенда, Л. Гальвани, В. Штента, Г. Мюллера, Ф. Гэлла, Ф. Тейлора, Э.Мэйо и др.

Известны такие теории мотивации как «Теория Х и Теория Y» Дугласа Макгрегора, «Теория Z» У. Оучи, «Пирамида потребностей» А. Маслоу, «Существование связи и роста» Клейтана Альфрада, «Теория приобретенных потребностей» Д. Макк-Лелланда, «Теория двух факторов» Герцберга, «Теория ожиданий» В. Врума, «Теория справедливости» С. Адамса, Теория Портера-Лоулера и др.

В то же время следует отметить недостаточный объем исследований, относящихся к мотивации сотрудников коммерческих банков. Большинство теорий применимо только для предприятий сектора материального производства. Попытка анализа теории мотивации для коммерческих финансово-кредитных учреждений предпринята лишь некоторыми авторами (Кулько С.В., Космачев Д.В., Ивановская Л.А. и др.). Это объясняется существующими особенностями деятельности сотрудников коммерческого банка, которые оказывают услуги финансового характера. Основными из них являются мобилизация временно свободных денежных средств, предоставление кредитов, проведение расчетов и платежей в национальной и международных платежных системах, консультирование, осуществление операций с ценными бумагами и др. Доходы банка по указанным операциям занимают наибольший удельный вес в структуре доходов банка, отсюда возникает особый практический интерес в исследовании видов мотивации сотрудников коммерческого банка и подходов к ее классификации.

На основании вышеизложенного в работе поставлена следующая цель: на основе анализа действующей системы мотивации сотрудников

коммерческого банка сформулировать экономическое содержание финансовой мотивации и определить механизм ее действия.

В управлении мотивацию можно рассматривать как основной процесс управления человеком, направленный на побуждение мотивов сотрудников и созданию стимулов для их активации к эффективному труду.

Цель мотивации – это формирование и реализация комплекса условий, побуждающих человека к трудовой деятельности, направленной на достижение цели с максимальным эффектом и отдачей [1, с. 24].

Для достижения поставленной цели были изучены разработанные теории мотивации в их историческом развитии и представлены в [2].

Анализ теорий мотивации, показал, что в коммерческих банках Беларуси практикуются две формы мотивации: материальная и нематериальная. Существующие теории в большинстве своем рассматривают психологический, внутренний или индивидуальный аспект мотивации, а так же предполагают стабильные, инертные условия деятельности.

На наш взгляд, недостаточно разработок, в которых выявляются финансовые аспекты мотивации персонала банков.

Вместе с тем, по нашему мнению, специфике банковской деятельности в наибольшей степени соответствует выделение такого вида мотивации как финансовая.

В связи с чем представляется необходимым дать экономическое содержание данного понятия.

Финансовая мотивация сотрудников коммерческого банка представляет собой систему мотивов и стимулов в денежном выражении, выплачиваемых сотрудникам в результате достижения ими намеченных ключевых показателей эффективности деятельности Банка, положительно влияющих на его финансовый результат. Финансовая мотивация позволяет оценить эффективность деятельности каждого сотрудника и его вклад в достижение финансового результата коммерческого банка на соответствующем уровне иерархии управления.

Виды мотивации сотрудников коммерческого банка представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Виды мотивации сотрудников коммерческого банка
Источник: авторская разработка

Из рисунка 1 можно сделать следующий вывод: материальная и нематериальная виды мотивации стимулируют сотрудника выполнять свои обязанности, при этом оценка эффективности деятельности сотрудника происходит на фоне результатов работника по сравнению с другими, находящимся на соответствующем уровне иерархии или выполняющими схожие виды операций, а не с разработанным и установленным эталоном конкретных видов деятельности сотрудника. Более того, и материальная и нематериальная мотивация в наибольшей степени учитывают интересы самого сотрудника, в то время как финансовая мотивация наоборот, удовлетворяет интересы топ-

менеджеров и дает им основание оценивать вклад каждого работника в финансовый результат банка и на этой основе выплачивать денежное вознаграждение.

Заключение. Из вышеизложенного можно сделать следующие выводы: понятие мотивация является весьма сложным и важнейшим фактором, влияющим на производительность труда. Мотивация определяет основу потенциала сотрудников предприятия и совокупность свойств, непосредственно влияющих на трудовую деятельность. Очевидно, что существует связь между мотивацией персонала коммерческого банка и результативностью работы его сотрудников, поэтому эффективная трудовая деятельность возможна лишь при построении оптимальной системы мотивации труда.

Учитывая предложенную классификацию видов мотивации сотрудников коммерческого банка с выделением финансовой мотивации и интересы различных групп пользователей (работников и управляющих) в дальнейшем следует разработать методический инструментарий, отвечающий требованиям топ-менеджеров банка по достижению запланированного финансового результата при этом учитывая интересы каждого сотрудника и оценивая его вклад в достижение финансового результата.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Белов, Д.С. Мотивация персонала и ее влияние на текучесть кадров предприятия / Д.С. Белов // Научный альманах. 2016. N4-1(18). С.24-27.
2. Костюкова, С. Н. Особенности построения эффективной системы мотивации сотрудников коммерческого банка // С.Н. Костюкова, О.В. Дроздова // Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты [Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - С. 688-692.