

Міністерство освіти та науки, молоді та спорту України

11

Севастопольський національний технічний університет

ЗАСОБИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
6-9 вересня 2011г., м. Севастополь

Севастополь 2011

УДК 336.13.012.24(477)

Редакційна колегія:

Е.В. Пашков, д-р техн. наук, проф., ректор СевНТУ, голова;

А.Ф.Белінський, канд. екон. наук, доц., декан факультету Економіки й менеджменту СевНТУ.

В.І. Плаксин, д-р екон. наук, проф. СевНТУ

А.П. Вожжов, д-р екон. наук, проф. СевНТУ

Т.М. Одинцова, канд. екон. наук, доц. СевНТУ

І.В. Колесова, канд. екон. наук, доц. СевНТУ

Н.О. Глухова, канд. екон. наук, доц. СевНТУ

Науковий редактор -Т.М. Одинцова, канд. екон. наук, доц.

Засоби фінансового забезпечення стійкого економічного розвитку: Матеріали Всеукр. наук.- практ. конф., м. Севастополь, 6-9 вересня 2011р. – Севастополь: СевНТУ,2010.-255с.

До збірника увійшли матеріали доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції «Засоби фінансового забезпечення стійкого економічного розвитку», яка відбулась у Севастопольському національному технічному університеті 6-9 вересня 2011р.

Відповідальність за зміст і орфографію матеріалів конференції несуть автори.

Методы финансового обеспечения устойчивого экономического развития: Материалы Всеукр. науч.-практ. конф., г.Севастополь, 6-9 сентября 2011г. – Севастополь: СевНТУ, 2011.-255с.

В сборник вошли материалы докладов участников Всеукраинской научно-практической конференции «Методы финансового обеспечения устойчивого экономического развития», которая состоялась в Севастопольском национальном техническом университете 6-9 сентября 2011 г.

Ответственность за содержание и орфографию материалов конференции несут авторы

В умовах сучасних процесів розвитку діяльності банків ефективне функціонування банку залежить від можливості персоналу банку своєчасно виявити зміни навколишнього середовища та адекватно реагувати на них. Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як працівник банку розуміє свою трудову діяльність і якими мотивами він керується, залежить його ставлення до роботи. Тому вивчення, розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику банку при організації бізнес-процесів і соціально-трудових відносин, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто справді прагне забезпечити високопродуктивну працю.

У сучасних теоріях мотивації виділяють два напрями: до першого належать змістові теорії мотивації (Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу), а до другого – процесуальні теорії мотивації (С. Адамс, В. Врум, Е. Лоулер, Л. Портер) [1]. Зазначені теорії базовані на визначенні, як саме поведяться люди з урахуванням таких чинників, як сприйняття і пізнання. Серед вітчизняних сучасних науковців, які досліджують проблеми мотивації діяльності банкірів необхідно відмітити таких, як: І.Лютий, В.Мищенко, Л.Романенко та ін.

Використання зарубіжного та вітчизняного досвіду дозволило сформувати та запропонувати нову модель трудової мотивації кредитних менеджерів, особливостями якої є: по-перше, узгодженість і взаємозв'язок інтересів та цілей власників банку, топ-менеджерів та працівників кредитних підрозділів; по-друге, пріоритет довгострокових цілей розвитку кредитної діяльності банку над поточними; по-третє, введення в оціночні моделі стратегічних індикаторів, що впливають на обсяги процентних доходів та комісій від кредитної діяльності; по-четверте, наявність у структурі стратегічних стимулів разом з поточними, величина яких залежить від якості наданих кредитним менеджером позичок; по-п'яте, основними джерелами стимулювання якості діяльності кредитних менеджерів є: фонд оплати праці, що відносять на собівартість; чистий дохід (прибуток) банку; кошти створених банком пенсійних фондів, що сформовані за рахунок коштів банківської установи.

Перевагами концепції в порівнянні з тими, що існують сьогодні є наступні: концепція дозволяє оперативну і гнучко реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, які впливають на якість кредитного портфеля; запропонована концепція забезпечує зацікавленість в інноваційних кредитних продуктах та послугах, отже, її можна розглядати як один з чинників інноваційного розвитку банку; концепція забезпечує вирішення проблеми моніторингу мотиваційних процесів при організації кредитної діяльності, що протікають у процесі трудової діяльності працівників банку, як вирішення протиріччя між працею і капіталом; сприяє зниженню соціальних проблем.

Таким чином, нова модель трудової мотивації, в основі якої лежить концепція стратегічно орієнтованої системи мотивації і стимулювання праці кредитних менеджерів, забезпечує більш повну реалізацію мотиваційного потенціалу як окремого працівника банку, так і банківської установи у цілому, що підсилос її конкурентні переваги.

Важливим завданням керівництва банківської установи при формуванні механізму реалізації трудової концепції кредитних менеджерів є вибір відповідного інструментарію і технологій, що забезпечують посилення впливу мотивації банківського персоналу і на цій основі, – підвищення продуктивності праці і ефективності фінансової діяльності банку [2, с.215].

Аналіз практичної діяльності кредитних менеджерів дає змогу дійти висновку, що найкращим засобом мотивації персоналу є система, що ґрунтується на ключових показниках ефективності кредитного портфеля. Під системою ключових показників ефективності діяльності кредитних менеджерів розуміється система фінансових і нефінансових показників, що впливають на кількісну та якісну зміну результатів

кредитної діяльності банку по відношенню до стратегічної мети (або очікуваному результату). Класичний підхід до розроблення ключових показників ефективності діяльності кредитних менеджерів – декомпозиція ключових показників верхнього рівня, в результаті якої кожен кредитний підрозділ, зокрема кредитний комітет, отримує свій набір показників, за досягнення яких несе відповідальність керівник банку, який відповідає за якість кредитного портфеля. Він, у свою чергу, повинен довести показники своїм підлеглим. Для кожного показника визначається цільове значення, яке повинне бути досягнуте за конкретний період часу (місяць, квартал, рік). Від того як справився з поставленим завданням кредитний менеджер, залежатиме розмір його індивідуальної винагороди за підсумками звітного періоду.

При розробці ключових показників ефективності діяльності кредитних менеджерів, на наш погляд, слід звернути увагу на наступні моменти: показники повинні бути згруповані по функціональних напрямках або спеціалізації в залежності від видів позичок (структуровані); повинні бути виділені показники, які оцінюють різні аспекти кредитної діяльності банку (для досягнення об'єктивної оцінки); одночасно не слід збільшувати кількість показників (оптимально, як показує практика, від чотирьох до семи показників по кожному напрямку); для кожного показника повинні бути визначені чітка методика його розрахунку і джерело інформації для цього; необхідно контролювати наявність показників, що суперечать один одному показників і виключати цю суперечність.

Ключові показники ефективності діяльності кредитних менеджерів зручніше розподіляти по функціональних відділах кредитного департаменту [3, с. 130]. Перед співробітниками ставляться персональні завдання і визначається термін їх виконання. У так званій «бонусній карті» кредитного менеджера чітко прописується – яким чином відхилення від плану в ту або іншу сторону впливає на розмір змінної частини зарплати в процентному співвідношенні. Повинна бути проста і зрозуміла система: якщо працівник виконує свої функції якісно і вчасно, він отримує бонус.

Конкретні складові запропонованої концепції залежать від спеціалізації та обсягів кредитного портфеля банку і від завдань кредитного підрозділу. До того ж не варто забувати, що в різних банках підрозділи з одним найменуванням можуть виконувати різні функції.

Висновки. Важливою складовою ефективного економічного розвитку банківської установи є мотиваційне управління. У сучасних умовах банкам потрібно швидко реагувати на зміну вимог ринку, щоб зайняти гідне місце серед конкурентів. Відтак виникає питання про комплексність поняття «мотиваційне управління». Його комплексність полягає у різних сферах застосування мотивації в банківських установах. Для повноцінного функціонування банкові потрібні: зацікавленість персоналу, підтримка інвесторів, добрі стосунки з ринковими партнерами, стабільність і задоволення споживачів банківських продуктів та послуг тощо.

В результаті проведеного дослідження доведено та обґрунтовано необхідність переходу до якісно нової концепції трудової мотивації; сформульовані основні принципи і на цій методологічній основі розроблено та запропоновано концепцію стратегічно орієнтованої системи мотивації і стимулювання праці; дано порівняльний аналіз ознак, що відрізняють запропоновану концепцію від що вже існуючих.

Бібліографічний список:

1. Дафт Р. Менеджмент / Ричард Л. Дафт; пер. с англ. – Изд. 6-е. – СПб.: Питер, 2007. – 864 с.
2. Лютый І. О. Банківський маркетинг: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / І. О. Лютый, О. О. Солодка. – К.: Знання, 2006. – 395 с. – (Вища освіта XXI століття).
3. Міщенко В. І. Банківський нагляд: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / [В. І. Міщенко, А. П. Яценюк, В. В. Коваленко, О. Г. Коренєва]. – К.: Знання, 2004. – 406 с.

Козак Д. А. Макроекономічна складова банківського регулювання та нагляду	194
Колобов Ю.В. Цілі та завдання стратегічного розвитку банківської системи України	197
Колодій С. Ю. Транзакційні издержки в процессе формирования и использования финансовых ресурсов государства	199
Котковський В. С. Інновації у банківській сфері: інвестиційні послуги	201
Круговая Ю. А. Риски формирования банком долгосрочных ресурсов из клиентских средств до востребования	203
Кузнецов А. М. Проблеми формування концепції трудової мотивації персоналу банку	205
Лукаревська О. М. Сучасні тенденції управління банками України процентним ризиком	208
Мартюшева Л. С., Алексеевко Г.І. Методичний підхід до визначення резервів розвитку адміністративно-територіальних одиниць	210
Мищенко С. В. Основные направления совершенствования монетарной политики в современных условиях	212
Ольховик В. В. Механизм налогообложения прибыли банковского сектора как инструмент обеспечения экономического роста	214
Пантелеева Н. М. Нові підходи до регулювання фінансових інновацій	216
Пернаривський А. В., Пернаривская Т.П. Оценка подверженности банка системному риску ликвидности	219
Пискун Е. И. Инновации в теориях экономического роста	221
Прозор С. В. Понятие архитектурности в сделках по страхованию кредитного риска и ее качественные параметры	223
Прудікова Л.А. Понятійний апарат кредитної кооперації	224
Пуш Л. А. Сутність і основні чинники забезпечення фінансової безпеки комерційного банку	227
Савченко К. В. Теоретичні засади дослідження фінансового механізму реалізації стабілізаційної політики	229
Слобода Л. Я. Роль банковского капитала в инвестиционном обеспечении потребностей устойчивого развития национальной экономики	231
Смовженко Т. С., Вовчак О.Д. Передумови посилення вимог до управління кредитним ризиком в банківській системі України	233
Сомик А. В. Посилення прозорості грошово-кредитної політики	235
Стайкова И. И. Вариативность банковских ресурсов на финансовом рынке Украины	238
Тумакова С. В. Оптимизация финансовых потоков на рынке рабочей силы – важнейшее условие перехода к инновационному типу экономического развития	240
Ходакевич С. І. Банківська система як основний суб'єкт забезпечення сталого економічного розвитку	242
Хохлов В. В. Стохастический факторный анализ депозитов домашних хозяйств	243
Черемисинова Д. В. О монетизации экономики как факторе экономического роста	243