

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського

Криворізький економічний інститут ДВНЗ

«Криворізький національний університет»

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Національна академія природоохоронного та курортного будівництва

Технічний університет Аугсбурга

Ижевский государственный технический университет им. М.Т. Калашникова

Белорусский государственный экономический университет

НИУ «Белгородский государственный университет»

Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу у сучасних концепціях управління

Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції

1-3 червня 2012 р.

м. Судак, АР Крим, Україна

Сімферополь

«ДІАІП»

2012

УДК 33
ББК 65
Р 64

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен,
географічних назв та інших відомостей несуть автори публікацій

Зміст публікацій та орфографія авторів збережені

Фото з обкладинки: Максимюк Н.В.

Р 64

Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу
у сучасних концепціях управління [текст] : Міжнар. наук.-
практ. конф., 2012 р., 1-3 черв., м. Судак : [матеріали]. –
Сімферополь : ДІАЙП, 2012. – 314 с.

ISBN 978-966-491-304-8

*До наукового збірника увійшли доповіді зарубіжних та
українських науковців, які відображають результати досліджень з
питань економічної теорії, фінансової системи і міжнародних
інтеграційних процесів, контролінгу, обліку, аналізу та аудиту в
Україні та світі.*

УДК 33
ББК 65

ISBN 978-966-491-304-8

© Колектив авторів, 2012

2. Каламбет С.В. Податковий потенціал: теорія, практика, управління. – Д., 2008. – 304 с.
3. Мірчев О.В. Податковий потенціал регіонів //Науковий вісник Національної академії ДПС України.- 2008.- №4(22). – С.86 – 90.

Кузнєцов А.М.

Одеський національний економічний університет, м. Одеса

ПРИНЦИПИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

Вивчення законодавчих і нормативних джерел, сучасних теорій мотивації, вітчизняного і зарубіжного досвіду організації трудової мотивації вказує на необхідність використання для створення системи трудової мотивації, адекватної сучасному періоду розвитку банківської діяльності наступних принципів: економічності, соціальної відповідальності, збалансованості, транспарентності, оптимальності, синхронності, гнучкості, системності, комплексності, гласності.

Розглянемо зміст кожного з перерахованих принципів докладніше.

1. Принцип економічності – співвідношення витрат і вигод. У ринковій економіці банківська установа несе витрати на свій персонал у вигляді винагород різних видів. Винагороди – це витрати банку, які можна виміряти, отже, вони можуть бути предметом бухгалтерського обліку і економічного аналізу. В обов'язки банківської установи не входить займатися нормуванням праці, через що заробітна плата в її чистому вигляді не має стимулюючої дії на менеджера банку. Вигоди – це те, що отримує працівник банку як компенсації за використану працю, в процесі якої створюється додана економічна вартість. Таким чином, будь-які управлінські дії по організації мотиваційних процесів у банку не повинні перевищувати витрат, які несе банківська установа по створенню і реалізації банківських продуктів та послуг.

2. Принцип соціальної відповідальності (соціального партнерства) – відповідальність банківської установи за соціальні процеси на рівні окремого банку або банківської системи на рівні суспільства в цілому. Банк, що впровадив у себе соціальні стандарти, наприклад, стандарти по персоналу, які пов'язані з систематичним підвищенням його кваліфікації, отримує певні переваги на фінансовому ринку. Таким чином, підвищується привабливість банку як для його потенційних інвесторів та клієнтів, так і для банківського персоналу.

3. Принцип збалансованості – цільова відповідність («баланс» інтересів) основних учасників банківських бізнес-процесів, певна гармонізація цілей держави, власників, банківської установи в якості топ-менеджменту та менеджерів кредитних підрозділів.

4. Принцип транспарентності – зацікавленість в діяльності всіх менеджерів, що беруть участь в організації кредитного процесу банку.

5. Принцип оптимальності – оптимальне поєднання базових і соціальних,

грошових і негрошових, поточних і стратегічних стимулів. Його введення диктується обмеженістю фінансових ресурсів банку, які є джерелом стимулювання.

6. Принцип синхронності – послідовність надання за діями кредитних менеджерів певних винагород, відповідних визначеному рівню активності та якості кредитного портфеля.

7. Принцип гнучкості (функціоналізму) – своєчасне і адекватне реагування на зміни як в зовнішньому, так і у внутрішньому середовищі. Зазначений принцип пов'язаний з характеристикою стійкості банківської системи та якості її кредитного портфеля в зовнішньому середовищі та здатність системи трудової мотивації зберігати свої сутнісні ознаки у внутрішніх процесах підвищення якості наданих позичок, зменшення обсягів страхових резервів та втрат банку від ризиків.

8. Принцип системності – єдність взаємозв'язаних елементів системи трудової мотивації: цілей, моделей оцінки, схем стимулювання, об'єктів і суб'єктів мотивації. Цільова єдність або цільова відповідність витікає з єдності базових і соціальних потреб кожного окремо узятото працівника банку.

9. Принцип комплексності – необхідність створення на рівні окремо взятого банку бази даних з інформацією на кожного працівника кредитних підрозділів про його домінуючу структуру потреб, розроблення технології ідентифікації структури потреб.

10. Принцип гласності – необхідність прозорості, загальнодоступної інформації щодо якості виконаної роботи кредитними менеджерами та обсягів отриманих премій та бонусів для основних учасників кредитного процесу у банку. Його протилежністю виступає принцип інформаційної асиметрії.

Зазначимо, що, визначення принципів дозволяє нам перейти до формування концепції трудової мотивації кредитних менеджерів банку. Суть концепції полягає в тому, що у банку повинна формуватись інформаційна база ухвалення стратегічних рішень по управлінню трудовою мотивацією кредитних менеджерів з метою забезпечення необхідної якості кредитного портфеля, фінансової і соціальної стійкості банківської установи в довгостроковій перспективі. Перевагами концепції в порівнянні з тими, що існують сьогодні є наступні: концепція дозволяє оперативну і гнучку реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища; 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 підсилює її конкурентні переваги.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу у сучасних концепціях управління

Збірник матеріалів

II Міжнародної науково-практичної конференції

1-3 червня 2012 р.
м. Судак, АР Крим, Україна

(мовою оригіналу)

Комп'ютерна верстка: *Максимюк М.*
Відповідальний за випуск: *Штогрін Д.*

Формат 60x84 1/16. Умовн. друк. арк. 18,25. Тираж 500 прим. Замов. № 015/225.

Видавництво «ДІАІП»

м. Сімферополь, пр. Кірова, 17, тел. / факс: (0652) 248-178, 711-687.

dip@dipprint.com.ua, www.dipprint.com.ua

Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 1744 від 08.04.2004 р.

Віддруковано з готового оригінал-макету в поліграф центрі «CUBE»

95000, м. Сімферополь, пр. Кірова, 82. Тел.: 0504971790