

ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ БАНКУ

У статті викладено основні моменти трудової мотивації співробітників банку. Обґрунтовано та рекомендовано основні мотиваційні фактори. Проведено дослідження щодо виявлення основних мотиваційних факторів співробітників банку. На основі цього зроблено висновки по покращенню мотиваційної політики банку.

The article is about the main points of labor motivation of the bank employees. The basic motivational factors are substantiated and recommended. The main motivating factors of the bank employees are researched and analyzed. Based on this conclusions were made for improving motivation policy. Conclusions concerning the improving motivation policy are made on the basis of above mentioned.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ринкові перетворення в Україні вимагають перебудови методів управління працею в усіх галузях економіки, зокрема у банківській сфері, яка суттєво впливає на стан фінансово-кредитної системи країни та успіх економічних реформ. Завдання, які поставлені перед банками і зорієнтовані на досягнення їх фінансової стабілізації, потребують наявності банківського працівника ринкового типу з високою мотивацією до результативної праці, що повинно призвести до підвищення якості банківських послуг, розвитку конкурентоспроможності.

Під час нових економічних умов питання мотивації персоналу банку виходить на перше місце та має одне з головних значень у питаннях управління персоналом організації. Якісно новий стан економіки значною мірою залежить від удосконалення та розвитку мотивації персоналу. Тільки знаючи, що спонукає людину до діяльності, які мотиви лежать в основі її праці, можна розробити ефективну систему форм і методів управління її поведінкою. Передумовою постійного розвитку комплексної системи мотивації праці стає підвищення значення людського фактора, усвідомлення значимості мотиваційних механізмів у сучасному суспільстві.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Дослідженню проблеми трудової мотивації присвятили свої праці такі економісти, як А. Сміт, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Тейлор, О. Гастев, Є. Капустін, В. Ядов, Е. Мейо, Д. Мак Грегор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Л. Портер, В. Врум, М. Мескон, А. Сіладжі, інші.

Серед вітчизняних економістів вагомий внесок у розвиток мотиваційних теорій внесли С. Бандур, Д. Богиня, О. Бугуцький, М. Кім, В. Врублевський, В. Данюк, Г. Дмитренко, Т. Заяць, Г. Купалова, М. Семикіна, А. Колот, Г. Куликов, В. Куценко, Е. Лібанова, І. Петрова, В. Онікієнко, В. Савчук, В. Черняк, А. Чухно та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Деякі аспекти трудової мотивації банківського персоналу не були повністю розкриті у попередніх наукових дослідженнях. Залишається недостатньо вивченою проблема економічної та соціальної ефективності мотивації праці у комерційному банку, що засвідчує доцільність обраного напрямку дослідження як для банківської сфери, так і для економіки України в цілому.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз та розробка мотиваційних заходів у комерційних банках України, що впливають на зростання продуктивності праці та покращення фінансового стану всієї банківської установи.

Предметом дослідження обрано процес управління працею персоналу банку, спрямований на досягнення економічного успіху і зростання конкурентоспроможності на

основі реалізації та розвитку трудового потенціалу працівників. Об'єкт дослідження – трудова діяльність персоналу банківської установи.

Виклад основного матеріалу дослідження. У науковій літературі не існує єдиного поняття «мотивації». Так, В. В. Стадник під мотивацією розуміє сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають працівника до активних дій та призводять до досягнення власних цілей та цілей організації [1, с.14].

С. В. Покропивний зазначає, що мотивація – це система, яка характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства (організації) [2, с.325].

А. М. Колот визначає мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [3, с.9]. П. З. Капустянський акцентує увагу на тому, що мотивація – це довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів [4, с.21]. У той же час М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори розглядають мотивацію як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [5, с.178].

Виходячи з вищевикладеного та доповнюючи поняття «мотивації», під даним терміном автор розуміє управлінську діяльність, яка забезпечує процес спонукання працівника на дії, спрямовані на досягнення особистих цілей або цілей організації. Впродовж усього життя значущість різних мотивуючих чинників змінюється: якщо для молодого фахівця велике значення матимуть рівень зарплати і кар'єрне зростання, то для зрілої людини – це відчуття стабільності та комфорту.

Основним і універсальним мотивуючим чинником для працівника є рівень заробітної плати, оскільки гроші є засобом, який може забезпечити реалізацію багатьох його потреб. Гроші – це символ таких базових потреб, як сила і влада над власною долею, життям, свободою. Отже, якщо людина на роботі не отримує необхідних коштів, не забезпечується його свобода [6, с.251].

Проте співробітник більш всього може бути демотивований не стільки невисокою зарплатою, скільки відчуттям несправедливості, коли колеги, які виконують роботу гірше, при цьому отримують нарівні з ним або навіть більше.

Окрім фінансового боку, для співробітників є дуже важливим кар'єрне зростання. Якщо навіть робота буде цікавою, високооплачуваною, але без подальшого просування, то втримати хорошого фахівця з великими планами на майбутнє практично неможливо. З часом йому стане нудно, і робота здасться безглуздою.

Структуру трудової мотивації банківських співробітників зображено на рис. 1.

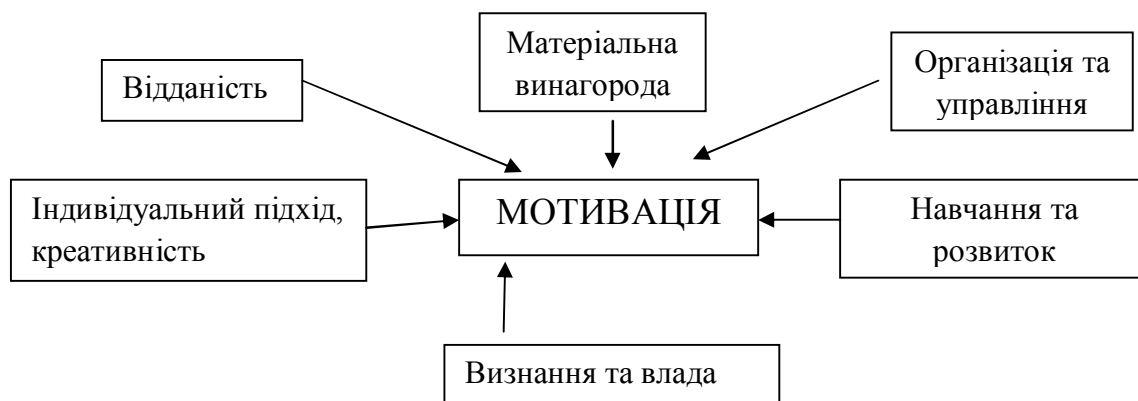


Рис.1. Структура системи мотивації співробітників банку

Розглянемо всі елементи структури докладніше. Система матеріального та морального стимулювання спрямована на максимальне використання оцінних чинників для ефективного планування й організації роботи банку, удосконалення структури підрозділів, урахування індивідуальних особливостей спеціалістів, планування їх кар'єри, пошук індивідуальних підходів до мотивації персоналу. Мотивація організацією та управлінням полягає в тому, щоб створювати в банку комфортні умови для ефективної роботи, впроваджувати передові форми і методи управління, надавати співробітникам інформацію про все, що відбувається в банку, з метою збільшення їх внеску в результати діяльності установи. Також сюди можна віднести чітке структурування праці, що призводить до більш ефективної діяльності.

Навчання як вид мотивації полягає в тому, щоб готувати спеціалістів для вирішення стратегічних завдань розвитку банку, орієнтувати їх на планування своєї кар'єри і фахового зростання, підвищення кваліфікації відповідно до структурних завдань, що стоять перед підрозділом. Ця діяльність спрямована на самовдосконалення, зростання та розвиток особистості.

Серед основних структур мотивації персоналу банку виділяємо визнання та владу. Це означає, що слід розпізнавати й помічати успіхи в діяльності працівників на благо банку та цінувати їх внесок у збільшення добробуту банку. Сюди можна віднести бажання керувати іншими, стрімке бажання до конкуренції та впливовості.

Відданість як вид мотивації полягає в тому, щоб дати можливість працівникам банку побачити переваги роботи кращого банку, формувати в них упевненість в соціальній захищеності. Елементом даної структури також вважають бажання у спілкуванні зі своїми колегами.

До такої структури, як індивідуальний підхід та креативність, відносять надання можливості вирішувати відповідальні завдання розвитку банку, стимулювання пропозиції та ініціативи, спрямованих на вдосконалення банківських технологій і продуктів, формування почуття гордості за свої досягнення.

Також до неї відносять бажання співробітників банку бути креативним, аналізуючим, мислячим співробітником, відкритим для нових ідей.

Автором було проведено опитування серед співробітників одного з великих банків України на визначення мотиваційного профілю співробітників. В опитуванні взяли участь 28 співробітників банку віком від 23 до 27 років з досвідом роботи у цьому банку максимум 5 років. Результати опитування наведено на рис. 2.

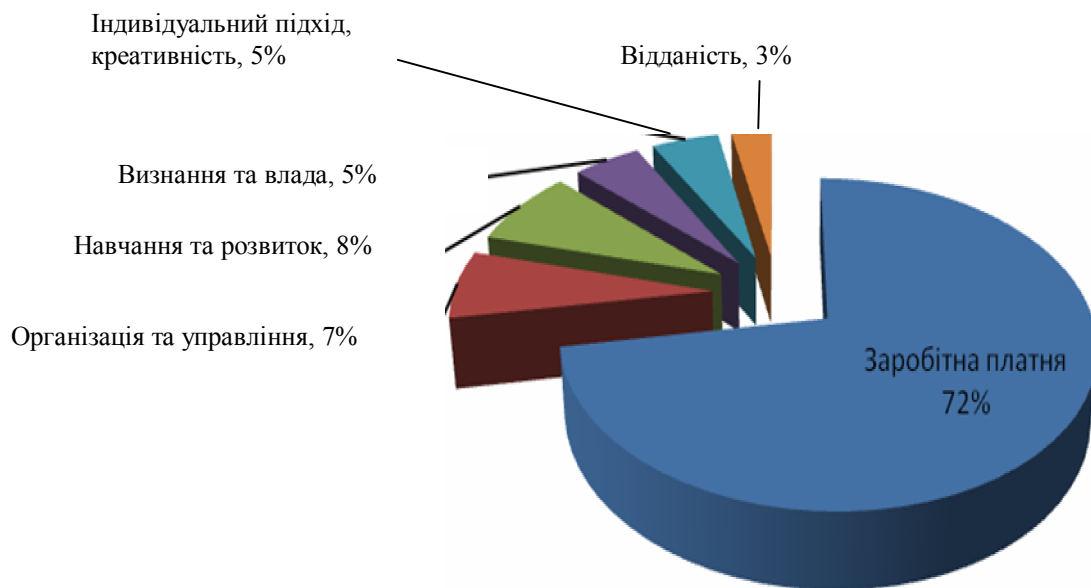


Рис. 2. Визначення мотиваційного профілю співробітників банку

Результати були отримані лише при аналізі найбільш важливого фактора, тобто того, який співробітники ставили на перше місце. Проте, якщо розглянути по мірі важливості даних факторів, заробітна платня залишається все ж таки на першому місці, проте розрив між нею та іншими варіантами значно скорочується.

Так, навчання та розвиток посідає 2 та 3 місця у більшості опитуваних, що свідчить про достатній рівень самосвідомості співробітників банку. Слід звернути увагу, що такий мотиваційний фактор, як визнання та влада зайняли позицію нижче, ніж навчання та розвиток і креативність.

Дані результати були дещо неочікуваними, адже молоді співробітники банку завжди себе позиціонували як амбіційних людей, проте така риса, як бажання набувати досвід та знання все ж таки переважила.

Висновки і перспективи подальших розробок. Підсумовуючи все вищесказане, можна зробити висновок, що матеріальна мотивація займає перше місце у співробітників банку. Дана інформація буде доречною при розробці та впровадженні різних мотиваційних програм. На думку автора, буде доречно впровадити таку матеріальну мотиваційну програму, як використання знижок по відсоткових ставках при кредитуванні, підвищення ставки по депозитах, можливість сплачувати комунальні платежі без комісій в банку для співробітників цього банку, здійснення переказів без комісії та інше.

На думку автора, доречно також виділяти корпоративну культуру як вид мотивації. Вона полягає у створенні в банку атмосфери, за якої співробітники структурних підрозділів одержуватимуть задоволення від роботи.

У рамках корпоративної культури кожен співробітник повинен усвідомити свою роль у системі банку, зрозуміти, що від нього чекають, і як щонайкраще він може відповісти на ці очікування. Кожен повинний знати, що він може чекати від організації, якщо буде виконувати всі вимоги. Високоорганізована корпоративна культура, що підтримує стратегію, перетворює роботу в спосіб життя, виховуючи, мотивуючи співробітників і забезпечуючи прихильність персоналу ідеалам банку.

Розвиток подальших досліджень з даної проблеми спрямовується на вдосконалення методів мотивації не тільки персоналу банку, а також юридичних і фізичних осіб, які знаходяться у зовнішньому середовищі, але своєю діяльністю або відношенням впливають на ефективність діяльності та імідж організації.

У майбутньому також доречно використовувати визначення видів мотивації згідно з Т. Елерсоном – мотивація досягнення успіху та мотивація уникнення невдач. Адже враховуючи дані типи мотивації, можна впевнено сказати, які мотиви будуть рушійними для того чи іншого співробітника, а також прогнозувати майбутнє всієї банківської установи.

Список використаної літератури

1. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 241 с.
2. Економіка підприємства / за заг. ред. С.Ф.Покропівного. – К.: КНЕУ, 2000. – 518 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот [2-ге вид., без змін]. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
4. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу в сучасних умовах (організаційно-управлінський аспект) / П. З. Капустянський. – К.: ІПКДЗУ, 2007. – 154 с.
5. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедуори; [пер. с англ.]. – М.: Дело, 1992. – 360 с.
6. Веснин В. Р. Управление персоналом. Теория и практика / В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Проспект, 2007. – 688 с.