

*Пятибратова Алёна Александровна*

студентка

ФГБОУ ВПО «Тюменский государственный

нефтегазовый университет»

г. Тюмень, Тюменская область

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В БАНКОВСКОЙ СФЕРЕ**

*Аннотация:* автор статьи отмечает, что современная российская банковская система характеризуется недолгой, но весьма активной историей развития. Банк – финансовая организация, основные виды деятельности которой – привлечение и размещение денежных средств, а также проведение расчетов.

*Ключевые слова:* мотивация, управление, персонал, руководитель, метод, менеджмент.

С экономической точки зрения банки выступают на денежном рынке посредниками между теми, у кого есть свободные денежные средства, и теми, кто нуждается в дополнительных ресурсах».

Специфика интенсивного развития коммерческих банков в России выражается в следующих факторах:

- увеличение производительности труда (снижении затрат времени на конкретную банковскую операцию и пр.);
- использование инноваций при проведении банковских операций (информационные технологии и пр.);
- повышение эффективности человеческих и материальных ресурсов;
- освоение новых сегментов рынка;
- совершенствование организации труда и системы подготовки кадров;
- повышение качества и уровня представления обслуживания;
- внедрение новых видов банковских продуктов [3].

Учитывая высокую степень информационной насыщенности, усложнения спектра проводимых операций, внедрение новых компьютерных технологий, требования к квалификации и соответственно мотивации банковских работников

требует постоянного изменения и совершенствования. Труд в банковской сфере изначально носит коллективный характер. Большинство проводимых операций и услуг требуют участия нескольких специалистов. Поэтому специфика мотивации также определяется коллективным вкладом в эффективность рабочих процессов. Банковская сфера призвана создавать условия систему мотивации труда, которая ориентирована на инновационные достижения. Что понимается в данном случае под системой мотивации в российской практике? В общем виде систему можно представить как конечное множество функциональных элементов и отношений между ними, выделенную из среды в соответствии с определенной целью. Таким образом, как и любая другая система, система мотивации банковской сферы базируется на определенных принципах:

1. Прежде всего, представлять собой совокупность элементов, роль которых в мотивационной системе могут выполнять отдельные методы (приемы) мотивации, среди них: экономические (заработная плата, дополнительные выплаты, премии, льготы), организационные (сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск, гибкий график работы), морально – психологические (признание личного вклада работника выражением благодарности, персональное приветствие по случаю праздников) и другие.

2. Между элементами системы должны существовать существенные связи, которые выделяют систему из окружающей среды и определяют ее интегративные свойства. Только совокупное действие методов мотивирования, соединенных в единое целое, способно обеспечить рост их общего эффекта до величины, гораздо большей, чем сумма эффектов от независимого действия этих методов.

3. Функционирование системы мотивации должно быть целенаправленным, иметь четко определенную цель, что позволяет оценивать степень ее достижения и судить об эффективности жизнедеятельности системы.

Стремясь построить эффективную систему мотивации инновационной деятельности персонала банковской сферы, российские компании стараются узнать, какие характерные черты отличают ее от системы мотивации обычной трудовой

деятельности:

1. Во-первых, конечная цель, которую преследует создаваемая мотивационная система, заключается в ориентации на проявление творческой инициативы человека, реализацию новаторского потенциала личности каждого работника, а не только на поддержание определенного уровня или увеличение производительности его повседневного труда.

2. Во-вторых, комплексное сочетание разнородных приемов мотивирования; при этом главный акцент которого делается не на принудительное побуждение к деятельности или заинтересованность работников только в получении какой-то вознаграждения за выполнение наилучшим образом определенных действий (по правилу «ты мне – я тебе»), а на создание благоприятных условий для возникновения интереса к самой инновационной деятельности банка, когда благодаря удовлетворенности многими аспектами трудовой деятельности ее содержание стало бы мощным фактором активизации творческой активности сотрудника.

3. В-третьих, динамизм системы, т.е. ее способность быстро реагировать на изменения параметров внешней и внутренней среды банка, чувствительность ее компонентов к изменениям потребностей, интересов, ценностных установок сотрудников, ведь выступая важным катализатором инновационных процессов в банке, система мотивации активности персонала должна сама носить развивающийся характер.

4. В-четвертых, аналитичность мотивационной системы, которая заключается в способности последней отслеживать изменения в мотивационном климате банка, выявлять причины этих сдвигов, анализировать характер факторов, которые их повлекли, оценивать возможные последствия действия того или иного фактора для банка своевременных и эффективных решений относительно внесения определенных коррективов в структуру действующей системы мотивации. Учитывая приведенные факторы, структура мотивации персонала в банковской сфере включает три составляющие: информационная, аналитическая и функци-

ональная. Данные элементы тесно связаны между собой и направлены на достижение единой цели – активизация мотивации персонала к повышению эффективности работы.

### *Список литературы*

1. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. – 2009. – №1. – С. 24.

2. Алябьева Т.А. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала / Т.А. Алябьева [и др.] // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – №10. – С. 119–121.

3. Кириллюк К.В. Нематериальная мотивация труда банковского персонала // Проблемы и перспективы управления экономикой в организации. – 2010. – №10. – С. 34–35.