

УДК 005.32:331.101.3

Гарматій Н.М. к.е.н

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

МОДЕЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ ТА СТВОРЕННЯ КРЕДИТНИХ ПРОГРАМ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТУРИЗМУ В РЕГІОНІ

Harmatiy N.M

MODELING MOTIVATION IN BANK END GREATION OF CREDIT PROGRAMS FOR REGIONAL TOURISM

Важливість розвитку туризму для Тернопільського регіону виявляється в тому, що даний сектор економіки регіону виступає як засіб валютних надходжень, забезпечення зайнятості, збільшення внеску в платіжний баланс і вагомій частці у структурі регіонального валового продукту, податкових надходжень до місцевого бюджету, диверсифікації економіки області, зростання прибутків і підвищення рівня добробуту людей загалом. Динамічний розвиток туризму здійснює мультиплікаційний ефект на інші галузі економіки Тернопільського регіону, в яких активізується інвестиційна діяльність, створюються нові робочі місця, що є важливим елементом у вирішенні питання безробіття, за відсутності великих промислових підприємств.

Разом із тим, туризм є діяльністю, що потребує наявності сприятливих економічних умов розвитку та залучення значних обсягів фінансових ресурсів. Тому питання розгляду фінансової складової функціонування туристичної галузі є важливими у практичному і теоретичному плані.

Оскільки середня заробітна плата в Тернопільській області є одним із найнижчих показників по Україні, то важливим аспектом для розвитку туризму в області є кредитування населення для надання туристичних послуг, а одним із інструментарієм покращення роботи банківських працівників, які працюють для надання кредитів населенню є мотивація праці сучасним інструментарієм.

В сучасному управлінні персоналом все більше значення набувають мотиваційні аспекти, моделювання яких здійснюється використовуючи сучасний інструментарій економіко-математичного моделювання. При плануванні та організації роботи менеджер визначає, що потрібно виконати організації і коли, як і хто, повинен це зробити. Якщо вибір цих рішень зроблений ефективно, то керівник отримує можливість координувати зусилля багатьох людей і спільно реалізувати потенційні можливості групи працівників. Ефективна робота підприємства - це, перш за все ефективна робота персоналу від керівника до робітника, і тому мотиваційний фактор в досягненні цілей організації відіграє не останню роль.

Менеджер, щоб вести організацію до поставленої мети повинен «спонукати» людей виконувати певні функції і досягати намічених результатів.

В умовах зниження прибутковості і посилення конкуренції, саме в мотивації співробітників можуть бути знайдені ті резерви, які дозволять організації не тільки пережити важкі часи, а й створити передумови для розвитку і процвітання в майбутньому. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Шлях до ефективного управління людиною полягає через розуміння її потреб. Тільки знаючи, те що спонукає людину до дії, які мотиви покладено в основу її діяльності, можна знайти методи її мотивації. Отже пошук сучасних методів мотивації

та розробка ефективної системи управління мотивацією персоналу є функцією сучасного менеджменту.

Управління персоналом має забезпечити сприятливе середовище, люди повинні отримувати задоволення від виконуваної роботи і суспільного визнання своїх досягнень.[1].

Сьогодні широко поширеним засобом впливу на працівників, є мотивація праці, що передбачає такі методи як:

- система винагороди, матеріального і морального заохочення;
- збагачення змісту праці, підвищення інтересу до роботи;
- розвиток персоналу, надання можливості професійно-кваліфікаційного просування, планування кар'єри;
- поліпшення соціально-психологічного клімату в організації, умов роботи, заохоченню індивідуальної і групової ініціативи, творчості і саморозвитку;
- активне залучення працівників до управління трудовими процесами, участь у прибутках і акціонерному капіталі фірми.

Застосування різних методів мотивації показує як позитивні, так і негативні аспекти їхнього застосування, і це природний процес, тому що в теорії і практиці керування немає ідеальної моделі стимулювання, яка відповідала б різноманітним вимогам. В Україні існує безліч проблем, пов'язаних з системою мотивації персоналу: проблема взаємовідносин з керівництвом, незадоволеність розміром заробітної плат та умовами праці в цілому на підприємстві та багато іншого. Головною перешкодою на шляху вирішення цих питань є небажання управлінського персоналу замислюватися про умови життя і праці людей, які безпосередньо створюють прибуток.

Необхідно відстежувати рівень мотивації. Часто керівники не мають уявлення про дійсний рівні мотивації своїх підлеглих. Якщо банківська установа та і кожна фірма чи підприємство, почне вимірювати мотивацію співробітників більш детально, то, імовірно, скоріше навчиться краще керувати. Не маючи даних про рівень мотивації, не можливо поліпшити цей показник. Для цього необхідно використовувати спеціальні анкети для визначення потреб персоналу і типу трудової мотивації працівника.

У різних працівників банку є різні цілі і бажання, а значить, їм необхідно надати різні можливості для роботи і професійного росту. Люди можуть бажати підвищення статусу, зростання зарплати, поліпшення умов праці та гнучкої системи пільг. У ході нарад, анкетування або неформальних бесід слід з'ясувати, яка в дійсності мотивація ваших співробітників. Неможливо мотивувати всіх працівників банку загальними програмами. Щоб підвищити мотивацію, необхідно знайти індивідуальний підхід до кожного підлеглого.

Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукає до діяльності, які мотиви лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему методів управління персоналом банку. З урахуванням реалій економічного середовища виживання будь-якої підприємницької структури в умовах становлення ринкової економіки в Україні безпосереднім чином залежить від інтелектуальної власності її персоналу. Саме на цій суб'єктивній основі можлива продумана професійна діяльність персоналу, підходи до прийняття управлінських рішень, вміле здійснення ризикованих ділових акцій. Система стимулювання у підприємницькій діяльності оказує сильний психологічний і моральний вплив на людей, вона покликана збуджувати в них стійке бажання працювати сумлінно, професійно та інноваційно. Непродумана система стимулювання ставлення до праці може дезорганізувати працівників, порушити ефективність їх діяльності.

Одним із сучасних форм мотивації праці працівників є соціальний пакет. Сьогодні в Україні все частіше соціальний пакет розглядається як одна з базових вимог

кандидата на робоче місце. Переглянути роботодавців ставлення до соціального пакету змусив перерозподіл сил між пропозицією та попитом на ринку праці. Підприємства, які надають працівникам соціальний пакет вважаються більш надійнішими і стабільними, а, отже мають значні переваги в боротьбі за високваліфікованих спеціалістів.

Соціальний пакет виконує наступні функції:

- покращує економічні показники підприємства;
- утримує співробітників на робочих місцях;
- підвищує лояльність працівників до підприємства;
- сприяє зміцненню корпоративної культури в організації та ідентифікації співробітників у ній.

Важливо, що більшість працівників розцінює соціальний пакет, насамперед, як свідчення бажання роботодавця покращити умови праці, виявлення турботи про підлеглих та прагнення уникати плинності кадрів. Щодо роботодавців, то для них соціальний пакет, насамперед - можливість компенсації затрат праці працівників при відсутності фінансової змоги суттєво підвищити оклади.

Пропонуємо розглянути задачу мотивації працівників підприємства, у якій потрібно досягти максимального ефекту від використання трудових ресурсів, застосовуючи матеріальні та нематеріальні методи мотивації персоналу.

Введемо позначення:

S -кількість видів статусів працівників на підприємстві; s - індекс виду статусу працівника ($s = \overline{1, S}$)

n_s -кількість працівників s -го статусу;

m - кількість можливих елементів соціального пакету послуг, що можуть надаватись працівникам;

P - чистий процентний дохід підприємства в даному періоді;

c - частка чистого прибутку підприємства, що направляється на стимулювання працівників в даному періоді;

F -фонд оплати праці працівників в даному періоді, витрати на утримання персоналу;

N – частка фонду стимулювання в даному періоді, яка використовується на виплату премії працівникам;

K_{min} - мінімальний рівень оцінки праці працівника s -того статусу в даному періоді, бал;

x_{si} - премія, яка виплачується i -тому працівнику s -го статусу в даному періоді, грн..

y_{sij} - змінна, яка вказує на надання чи не надання j -того елемента соціального пакету послуг i -му працівнику.

γ_{si} - коефіцієнт який показує який додатковий прибуток що отримає підприємство від стимулювання праці i -го працівника;

a_j - вартість j -го елемента соціального пакету в даному періоді, грн..

Побудуємо модель вибору оптимальної стратегії мотивації персоналу банківської установи:

$$\sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} \gamma_{si} y_{si} = \left(\sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} F_n x_{si} + \sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} \sum_{j=1}^m P_c y_{sij} a_j \right) \rightarrow \max \quad (1)$$

вкажемо умови моделі:

$$\sum_{j=1}^m y_{sij} a_j \geq 0; \quad (2)$$

$$0 \leq N \leq 1 \quad (3)$$

$$x_{sj} \geq 0, i = \overline{1, n_s} \quad s = \overline{1, S} \quad (4)$$

У моделі $\sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} \gamma_{si} y_{si} = \left(\sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} x_{si} + \sum_{s=1}^S \sum_{i=1}^{n_s} \sum_{j=1}^m P_c y_{sij} a_j \right)$ - це додатковий чистий прибуток підприємства від впровадження системи мотивації

персоналу.

Використавши сучасне програмне забезпечення Mathcad, або інше можливо здійснити моделювання системи мотивації персоналу банківської установи за запропонованою нами економіко-математичною моделлю на прикладі ПАТ КБ «ПриватБанк»[1].

Присвоємо значення вхідним параметрам моделі:

$S=0,8$ (8-м рівнів кваліфікації спеціалістів, згідно стажу та досвіду працівників);

$n=0.59*30890$ тис. осіб = 18225,1 (категорія працівників банку, які безпосередньо спілкуються з клієнтами)

$m=0.4$ (моделюємо, що працівники отримують 4 з загальом 9 пільг соцпакету, що пропонується ПАТ КБ «ПриватБанк»);

$P=7261$ млн.грн.(прибуток,звітність ПАТ КБ «ПриватБанк» за 2014р.)[1];

$c=0,15$ (15% надається від прибутку на додаткові виплати по стимулюванні працівників банку),здійснимо розрахунки, використовуючи сучасне програмне забезпечення типу Mathcad, пришвидшить здійснення розрахунків.

$$F = \frac{3260250}{30890} = 105543.86 \text{ витрати на утримання } n\text{-го працівника банку};$$

$$F_n = F * n;$$

$$P_c = P * c;$$

$$x_{si} = c * F_n;$$

$$y_{sij} = 1 \text{ або } 0 \text{ (якщо працівнику надають соцпакет, то } y=1, \text{ якщо ні то } y=0),$$

$$\text{будемо вважати що } y_{sij} = 1; a_i = 3500 \text{ у.о.}$$

Згідно проведеного моделювання можна зробити наступні висновки, якщо для 59% працівників ПАТ КБ «Приватбанку» збільшать витрати на утримання персоналу на 15% від чистого процентного доходу банку, для отримання хоча б чотирьох пунктів соцпакету з дев'яти пунктів соцпакету, який пропонує банківська установа ПАТ КБ «Приватбанку», то додатковий чистий прибуток банку збільшиться на суму $5,55 * 10^{13}$ грн.

Перелік посилань

1. Річний фінансовий звіт ПАТ КБ Приватбанк за 2014 рік // результати діяльності банку, що підлягають оприлюдненню в ЗМІ [Електронний ресурс] : Режим доступу.