

УДК 33

**А. С. Сердюк,**факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,  
Омский государственный педагогический университет  
Научный руководитель: канд. экон. наук, доц. Ю. В. Марус

## Особенности нематериального стимулирования персонала банка

*Аннотация.* В условиях нестабильности экономической ситуации в стране становится особенно важным наиболее эффективное использование всех имеющихся у организации ресурсов. Персонал является одним из важнейших ресурсов любого предприятия, и качество его работы оказывает непосредственное влияние на результаты деятельности предприятия. В статье исследуются особенности нематериального стимулирования персонала банковской сферы на примере «ОТП Банка».

*Ключевые слова:* стимулирование персонала, мотивация, управление персоналом, нематериальные методы стимулирования персонала, банк.

**В** современной динамичной среде банковской сферы успешное управление и мотивация персонала приобретают важное стратегическое значение. Особенности нематериального стимулирования персонала банков приобретают особую актуальность, поскольку они конкурируют не только на основе финансовых показателей, но и на основе качества обслуживания клиентов, инновационности и уровня удовлетворенности сотрудников. В связи с чем повышается роль нематериального стимулирования персонала, учитывающее индивидуальные предпочтения и ожидания сотрудников в банке.

Нематериальная мотивация персонала — это эффективный механизм, позволяющий повышать лояльность сотрудников и впоследствии минимизировать риск их перехода к конкурентам.

Важная особенность нематериального стимулирования персонала заключается в его непосредственном воздействии на внутренние мотивы и ценности сотрудников, что способствует формированию более выраженной мотивации, основанной на их потребностях и целях.

Другой характерной чертой нематериального стимулирования является возможность творческого подхода в разработке и внедрении различных стимулирующих инструментов, что позволяет организациям адаптировать их к меняющейся внешней среде и конъюнктуре рынка.

Более того, нематериальное стимулирование предполагает индивидуальный подход к каждому сотруднику, что требует от руководства не только глубокого понимания особенностей персонала, но

и способности эффективно взаимодействовать, мотивировать и поддерживать их в процессе выполнения рабочих задач.

Наконец, главная особенность нематериального стимулирования заключается в особом акценте важных аспектов, таких как признание, возможность личностного роста, что способствует созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

Для «ОТП Банка» характерны следующие особенности нематериального стимулирования персонала:

1. Работники, достигшие хороших результатов, получают признание со стороны компании в виде благодарностей, дипломов и грамот. В центральном офисе высокоэффективные сотрудники могут получить благодарность.

2. В структурных подразделениях «ОТП Банка» проводятся различные конкурсы в рамках корпоративных мероприятий. Победители определяются еженедельно, ежемесячно и ежеквартально в разных номинациях. Среди конкурсов оцениваются профессиональные навыки, такие как качество обслуживания, продажи, помощь коллегам и количество предложенных инициатив.

3. В банке существует программа наставничества, предназначенная для оказания помощи новым сотрудникам во время стажировки. Наставники назначаются из числа самых опытных и эффективных работников по приказу руководителя подразделения. У наставников должен быть значительный опыт и высокая квалификация, а также следование корпоративной культуре [1, с. 132].

Для стимулирования наставников могут применяться различные меры мотивации, включая как материальные, так и нематериальные вознаграждения.

4. В «ОТП Банке» уделяется особое внимание развитию управленческих компетенций и лидерских качеств сотрудников через программы повышения квалификации. Для этой цели были разработаны различные обучающие курсы, включающие в себя:

- программу «Управленческий цикл» (состоит из пяти модулей: эффективный менеджмент, управленческое планирование, организация, руководство командой, контроль);

- программу Soft Skills;

- видеокурс «Мастерская продаж» и др.

В банке помимо рассмотренных выше методов стимулирования для лучших сотрудников по итогам квартала доступны следующие виды стимулирования: торжественная церемония вручения благодарностей и сертификатов со стороны руководства, награждение высокоэффективных

сотрудников брендированными подарками и публикация интервью с ними на корпоративном портале в новостях.

В «ОТП Банке» существует комплексный социальный пакет, включающий в себя несколько компонентов. В рамках этого пакета сотрудники получают добровольное медицинское страхование, страхование для своих родственников, а также защиту при выезде за границу. Кроме того, для детей сотрудников в возрасте до 14 лет предусмотрена выдача новогодних подарков. В дополнение важно отметить, что возможность полной компенсации затрат на занятия спортом также способствует физическому и психологическому благополучию персонала.

Таким образом, особенности нематериального стимулирования в банке демонстрируют его ценность для создания благоприятной и поддерживающей рабочей атмосферы. Благодаря этому подходу организация может привлекать талантливых сотрудников, повышать уровень их удовлетворенности работой и создавать положительный имидж как работодателя.

1. Воронина Е. В., Курамышина А. В., Назарова А. Ф. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала в коммерческом банке: вопросы организации и совершенствования // Высокие технологии, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации : сб. ст. V Всерос. науч.-практ. конф. — Пенза : Наука и Просвещение, 2020. — С. 132–137.