

DIE BESTIMMUNG DER KRITERIEN DER EFFEKTIVITÄT DER ARBEIT FÜR DIE MITARBEITER DER BANK

J. Afonina

Nationale Polytechnische Forschungsuniversität, Tomsk

E-mail: afonina_yulia@mail.ru

Die wissenschaftliche Betreuerin: Fr. Dr. E.K. Prokhorets

Im Artikel sind die Faktoren berührt, die die Effektivität der Arbeit der Bankmitarbeiter beeinflussen und die Kriterien betrachtet, die helfen werden, das Niveau der Effektivität der Arbeit der Mitarbeiter der Bank zu erhöhen.

Die Probleme, die mit der Verstärkung der Einwirkung der Effektivitätserhöhung auf die Ergebnisse des Werkes verbunden sind, stehen in der Sphäre Wirtschaft besonders scharf, die das hochqualifizierte und intellektuelle Werk der Arbeiter verwendet. Deshalb ist es besonders wichtig mit der entsprechenden Weise, zur Frage der Erhöhung der Effektivität des Werkes der Bankarbeiter heranzukommen.

Die intensive Entwicklung der Banken, unter den Bedingungen der harten Konkurrenz, erfordert von den Arbeitern die erhöhte Produktivität, die Aneignung neuer (wirksamer) Technologien und die qualitative Überlassung der Bankdienstleistungen.

Im Artikel werden die Faktoren betrachtet, die unmittelbar die Effektivität der Arbeit beeinflussen:

- die regelmäßige Kontrolle des laufenden Niveaus des Wissens der Mitarbeiter;
- die ungleichmässige Auslastung im Laufe vom Tag (des Monats, des Jahres);
- die hohe Stufe der Verantwortung für die durchgeführten Operationen und die gefassten Lösungen;
- eine langwierige Arbeit auf dem Computer und die Monotonie;
- die Arbeit im Regime der Überstunde;
- strenge Reglementierungen aller Arbeitsprozesse;
- die negativen psychologischen Zustände (der Stress, die Reizbarkeit, die starke Ermüdung, usw.).

Man sollte das System der Kriterien der Effektivität der Arbeit für die Mitarbeiter der Bank unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Bankarbeit entwickeln.

Die Bezahlung des Werkes hat ein hohes Grad des Einflusses auf die Effektivität der Arbeit. Es existieren verschiedene Typen der Bezahlungsschemata der Arbeitsleistungen der Bankarbeiter, außer dem amtlichen Gehalt:

1. Die Preise. Die Verwirklichung der geldlichen Auszahlungen für die Ausführung vom Arbeiter (die Gliederung oder die Bank insgesamt) bestimmter Aufgaben der Bank.

2. Die Provisionen – das Erhalten des Prozentes von der Summe der Geschäfte (verhält sich vor allem zu den Kreditmanagern). Die Provisionen können wie in der Kombination mit dem grundlegenden Gehalt, als auch unabhängig von ihm, vollständig verwendet sein, das Gehalt des Mitarbeiters zu bilden.

3. Die speziellen individuellen Belohnungen als Anerkennung des Wertes dieses oder jenes Mitarbeiters. Zum Beispiel, die Preise für die Richtigkeit der Gesellschaft, mit denen die Arbeiter belohnen, die in der Bank eine bestimmte Zahl der Zeit durchstudierten.

4. Die Programme der Teilung des Gewinns. Die gegebenen Programme vermuten das Erhalten vom Mitarbeiter eines bestimmten Prozentes des Gewinns der Gesellschaft.

Die materiellen Auszahlungen, die unmittelbar oder indirekt von den Ergebnissen des Werkes abhängen, treten als der Waagefaktor der Effektivität der Arbeit auf. Die Mitarbeiter sollen der klare Einblick für haben was sie die Belohnung bekommen. Die Preise, die Bonusse, die einmaligen Auszahlungen ist es leichter, von der Arbeit der Bankangestellten abhängig zu machen. Aber man muss die Periodizität der Auszahlungen dabei berücksichtigen. Falls die Bonusse selten ausgezahlt werden, hören sie psychologisch auf, wie der reale Teil des Einkommens bewertet zu werden. Und wenn die Bonusse oft ausgezahlt werden, aber im kleinen Umfang, so wird es wenn auch die Zufriedenheit vom Werk eben erhöht, aber wird den wesentlichen Einfluss auf die Effektivität der Arbeit nicht geleistet. Deshalb muss man den Umfang und die Periodizität der Auszahlungen in Anbetracht der Stufe der Verantwortung und der Schwierigkeiten der Arbeit der Bankangestellten abwechseln.

Die materielle Motivation soll von anderen Instrumenten verstärkt werden.

Am meisten bedeutsam für die Arbeiter wird das Vorhandensein in der Kreditorganisation des sozialen Paketes angenommen, das in der geldlichen und nicht geldlichen Form vorgestellt sein kann.

Das soziale Paket kann einschließen:

a) die zusätzlichen Unterstützungen (für den nicht durchgearbeiteten Zeitraum):

- der Urlaub;
- die Bezahlung der Krankenscheine;
- die Auszahlungen bei der Entlassung;
- die Arbeitslosenunterstützungen;

Die Auszahlung der Versicherungen:

- die Lebensversicherung;
- die Unfallversicherung;
- die Krankenversicherung, die Versicherung der Arbeitsunfähigkeit u.a.

c) die privilegierten Dienstleistungen:

- die Personaldienstleistungen (die privilegierte Kreditgewährung für die Mitarbeiter)
- die Programme der materiellen Hilfe, die Bezahlung des Mobilfunkes, die Überlassung des persönlichen Autos u.a.m.);
- die Ermäßigungen (der Urlaub zum Abgang der Kinder, die Bezahlung der Ausbildung, eine kostenlose Ernährung u.a.m.)

d) Die Rentenprogramme.

Die Effektivität der Arbeit der Bankarbeiter ist mit der Entwicklung des günstigen sozialen-psychologischen Klimas im Kollektiv unzertrennlich verbunden. Die Arbeit im einträchtigen, einmütigen Kollektiv wird auf den Ergebnissen der gemeinsamen Tätigkeit positiv widerspiegelt. Das günstige soziale-psychologische Klima wird mit dem Vertrauen, dem Optimismus, der gegenseitigen Unterstützung und der Aufmerksamkeit seitens der Kollegen charakterisiert. Die kollektive Arbeit – eine der Besonderheiten der

Bankarbeit, deshalb der Verbesserung des sozialen-psychologischen Klimas muss die große Aufmerksamkeit widmen.

Positiv beeinflussen das Bankgeschäft die günstigen Bedingungen des Werkes. Wählen die folgenden Faktoren der Arbeitsbedingungen:

- sanitär-hygienisch – das Temperaturregime, die Beleuchtung, die Feuchtigkeit, den atmosphärischen Druck, die Vibration, verschiedene Arten der Ausstrahlungen, die Verschmutztheit vom Staub u.ä.

- sozial-psychologisch – die Organisation des Arbeitsplatzes, das Tempo der Arbeit, das Regime des Werkes und der Erholung, die physische Belastung, die Monotonie der Arbeit, die neuropsychische Anstrengung, die funktionalen Qualitäten der Ausrüstung u.ä.

- ästhetisch – ist es der Innenansicht (die Möbel, die Begrünung, das Farbenschema, die Gegenstände der dekorativ-angewandten Kunst) architektonisch-Dekoration.

Für die Bildung der guten Arbeitsbedingungen muss man alle obenangeführten Faktoren berücksichtigen.

Für das genug wirksame Instrument im System der Effektivität der Arbeit der Bankangestellten gelten die moralischen Stimuli. Sie können sich nach zwei Richtungen verwirklichen:

- die Ermutigung – die Zeichen der Aufmerksamkeit, die Symbole des Unterschiedes, die Komplimente, das Lob, die Urkunde, der Belohnung usw.

- der Tadel – die Bemerkung, die Aussprachen, die Strafen usw.

Damit moralisch die Stimuli den deutlichen Effekt hatten, es ist das individuelle Herangehen an jeden Mitarbeiter und das breite Spektrum allerlei Maße der Stimulierung notwendig.

Eine der Varianten der moralischen Stimulierung kann die Heranziehung der Mitarbeiter zur Verwaltung der Bank sein. Die zu den Prozess zugezogenen Arbeiten, sie werden die Teilhaftigkeit fühlen und werden die persönliche Rolle im allgemeinen Erfolg der Bank empfinden.

Auf die Effektivität der Arbeit des Personals der Bank leistet einen großen Einfluss die Entwicklung der korporativen Kultur, die die Anerkennung der Mission, der Ziele und der Werte der Bank vom Arbeiter, sowie seine aktive Beteiligungen der Entwicklung der strategischen Ziele und der Handlung für ihre Realisierung vermutet. Dank der starken korporativen Kultur schafft die Organisation das System der sozialen Stabilität, hilft, das Kollektiv zu scharen, das günstige psychologische Klima schaffend.

Die Reserven der Verstärkung der Effektivität der Arbeit der Mitarbeiter der Bank ist auf dem Gebiet der Beförderung und der Rotation der Fachkräfte. Die Perspektiven der Berufsgröße – fördert der sehr wichtige Faktor, der zulässt, die Mitarbeiter auf den Stellen aufzusparen, und siesicher, weiterzuarbeiten. Die Erhöhung der Qualifikation der Bankarbeiter wirksam dann, wenn den regelmäßigen Charakter trägt. Es Wird angenommen, dass man für die Aufrechterhaltung der Effektivität der Arbeit des Personals auf dem gehörigen Niveau und der Beseitigung in diesem Zusammenhang nur des Faktors der Einförmigkeit der Bankoperationen, die Rotation das Bankpersonal jeder drei Jahre unterziehen muss.

Also es wurden im Artikel die wichtigsten Effektivitätskriterien der Arbeit in der Bankensphäre betrachtet.

Das System der Effektivität der Arbeit der Bankarbeitersoll die Interessen der Bank in ganz kombinieren, der abgesonderten Unterabteilungen und der konkreten Mitarbeiter und die Errungenschaft der hohen Finanzergebnisse der Arbeit der Bank fördern. Und die

richtige Kombination der materiellen und immateriellen Hebel der Effektivität der Arbeit wird zur Bildung des wirksamen Systems der Motivation des Werkes beitragen.

Zum Schluss lässt sich sagen, dass der Mitarbeiter zugrunde der Bankarbeit – gezielt auf die Entwicklung und die Errungenschaft des Ergebnisses liegt, jene Triebkraft eben, die die wirksame Tätigkeit und die Erfolge der Bank gewährleistet.

Quellenverzeichnis.

1. Iljassow S.M. Über die Motivation des Personals der Geschäftsbank//Bankwesen. – 2014. – № 4. – Seite 68–71.

2. Miller H, Kuprijanow J. Sistemys der Motivation des Personals in Westeuropa und die USA//Problem der Theorie und der Praxis der Verwaltung. – 2002. – № 2. – Seite 83–88.

3. Wolgins, O.N. Ossobennosti und die Mechanismen der Motivation des Werkes in den finanziellen-Kreditorganisationen [die ElektronischeRessource]//RussischZeitung RG.RU. 2013. URL: http://www.cfin.ru/books/examen/descr_hr_in_banks.shtml (das Datum der Anrede: 11.10.2014)

4. Kusnezow N.B. die Einschätzung des Arbeitsbeitrags und der Effektivität des Werkes der Arbeiter / JungenGelehrt. – 2013. – №1. – Seite 136–138.

GELDWERTUNG ALS SOZIAL-WIRTSCHAFTLICHER

T. Bulgakova

Nationale Polytechnische Forschungsuniversität Tomsk

E-mail: bulgakova.t.a@mail.ru

Die wissenschaftlichen Betreuer: Fr. Dr. L. Tarassova, Fr. Dr. M. Stanko

In diesem Artikel wird der Prozess der Inflation untersucht. Es wird die Definition des Begriffes der Inflation gegeben, der Autor spricht auch über positive und negative Auswirkungen der Preisniveausteigerung.

Eine Inflation ist ein Prozess anhaltender Preisniveausteigerungen, die über eine gewisse Marge hinausgehen. Inflation - anhaltender Prozess der Geldentwertung, der sich durch allgemeine Preiserhöhungen bemerkbar macht. Mit einer Geldeinheit kann dann ständig weniger gekauft werden, d.h., die Kaufkraft des Geldes vermindert sich dauernd. Nicht als Inflation gelten einmalige, vorübergehende, durch ungewöhnliche Vorkommnisse (z.B. Missernten, Streiks) verursachte Preisniveaueerhöhungen sowie Preissteigerungen für bestimmte Güter oder Produktionsfaktoren. Die Inflation wird gemessen am Anstieg eines das allgemeine Preisniveau am besten widerspiegelnden Preisindex. Der prozentuale Anstieg des Preisindex in einem bestimmten Zeitraum wird als Inflationsrate bezeichnet [1]. Beim Entstehen einer Inflation spielt besonders die Geldmenge in der Volkswirtschaft eine große Rolle. Steht der gesamtwirtschaftlichen Gütermenge eine zu große Geldmenge gegenüber (Aufblähung der Geldmenge), ist eine Bedingung für die Inflation gegeben. Übersteigt die gesamtwirtschaftliche Güternachfrage das gesamtwirtschaftliche Güterangebot, das kurzfristig nicht erhöht werden kann, sind steigende Preise die Folge, die Inflation setzt ein.

Die Preissteigerungen lösen steigende Löhne aus, wegen des höheren Einkommens steigt die Nachfrage nach Gütern an. Die höheren Löhne bewirken jedoch auch steigende