

группами, на последнем месте остаются языки, используемые лишь для внутриэтнического общения. Это позволяет говорить о существовании триглоссии. Языки, не обладающие правовым статусом, подвергаются опасности вымирания, поскольку ухудшение их витальности связано не только с уменьшением количества, но и с «оставлением» языка или его «непередачей» следующему поколению в связи с его низким социокультурным статусом в существующей иерархии. Решением может стать государственная правовая языковая политика, повышающая престиж и функциональную нагрузку местных языков [5].

1. Конституция Республики Сенегал 2001 года [Электронный ресурс] / Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова. – Режим доступа: <https://worldconstitutions.ru/?p=72>. – Дата доступа: 27.08.2021.
2. The Constitution of India / Конституция Индии. – М.: Издательство иностранной литературы, 2015. – 468 с.
3. Конституция Южно-Африканской Республики 1996 года [Электронный ресурс] / Интернет-библиотека конституций Романа Пашкова. – Режим доступа: <https://worldconstitutions.ru/?p=78>. – Дата доступа: 28.08.2021.
4. Bateson, M.C. Arabic Language Handbook / M.C. Bateson. – Georgetown University Press, 2003. – P. 96-103.
5. Багана, Ж. Английские заимствования в территориальных вариантах французского языка Африки / Ж., Багана, Е.В. Хапилина, Ю.С. Блажевич. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 106 с.
6. Хренкова, Д.С. Билингвизм как конституционно-правовое явление в европейских странах / Д.С. Хренкова // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы IX Междунар. науч.- прак. конф. студентов и магистрантов, Витебск, 23 апреля 2021 г. – Витебск: ВГУ имени П.М.Машерова, 2021. – С. 319-320. – Режим доступа: <https://rep/vsu.by/handle/123456789/27275.pdf>. – Дата доступа: 27.08.2021.

ПРИБЫЛЬ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ РОЗНИЧНОГО БИЗНЕСА БАНКА

Черевко Н.С.,

выпускник БГУ, г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Костюкова С.Н., канд. экон. наук, доцент

Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных банков, поскольку от эффективности деятельности специалистов будет зависеть степень достижения, как стратегических, так и тактических целей коммерческого банка.

В банковской сфере стран Западной Европы и США в последнее время особого внимания заслуживает технология мотивации, которая основана на комплексной оценке ключевых показателей эффективности деятельности как всей организации в целом, так и каждого сотрудника в отдельности. По мнению Дэвида Парментера, популярность такого подхода, называемого Key Performance Indicators (KPI), связана с тем, что в нем соблюдается принцип адекватного вознаграждения за полноценное достижение поставленных целей и выполнение стратегических задач. Это, в свою очередь, позволяет мотивированно и рационально распределить затраты по оплате труда персонала [1].

Проблемами теории стратегического управления и концепции системы ключевых показателей эффективности деятельности занимались такие зарубежные ученые, как Ю. Вебер, М. Веттер, Р. Каплан, Т. Колер, К. Коффман, С. Майерс, Д. Нортон, П. Нивен, Н. Ольве, Ж. Рой, С. Рой и др.

Вместе с тем, специфика деятельности банков предопределила необходимость совершенствования системы KPI и разработки новых, инновационных механизмов мотивации персонала с учетом специфики банковской деятельности. В этой связи авторами в [2] разработана методика внедрения эффективной системы мотивации специалистов розничного бизнеса банка. Вместе с тем особую актуальность приобрел вопрос формирования премиального вознаграждения специалистов розничного бизнеса в т.ч. за счет прибыли банка.

Цель исследования: изучить возможность выплаты премиального вознаграждения специалистам розничного бизнеса в т.ч. за счет прибыли банка.

Материал и методы. В основу научного исследования положены данные Всемирного банка, Национального банка Республики Беларусь, Европейского банка реконструкции и развития и других банковских агентств. В исследовании использованы следующие

методы: познание, анализ и синтез, сравнительный анализ, метод аналогии, регрессионно-корреляционный анализ.

Результат и обсуждение. Согласно авторской методике [3] практическую значимость имеет разработанная структура премиального вознаграждения специалиста розничного бизнеса банка (рис. 1).

Порядок формирования премии 1 уровня раскрыт в работах [2]. В данной статье уделим внимание премии II уровня, отражающей оценку вклада специалиста в финансовый результат центра ответственности (ЦО).

В случае внесения положительного финансового результата центром ответственности «Розничный бизнес» в общий финансовый результат подразделения переходим к оценке вклада конкретного центра доходов (ЦД) или центра прибыли (ЦП), где работает специалист в финансовый результат ЦО «Розничный бизнес» и производим расчет премии II уровня.

Премия II уровня может быть выплачена специалисту в случае достижения им доведенных плановых показателей на 101 % и более. В данном случае он будет участвовать в распределении сформированного, так называемого фонда премирования специалистов, достигших премирования II уровня. Вознаграждение может быть выплачено только при наличии вклада оцениваемого ЦО, в котором работает специалист в полученный положительный финансовый результат ЦО «Розничный бизнес» банка.



Рисунок 1 – Структура премиального вознаграждения специалиста розничного бизнеса банка

Примечание. Разработка авторов.

Прежде всего, следует определить соотношение прибыли корпоративного и розничного секторов на примере одного из банков» за 2020 г. на рис. 2.

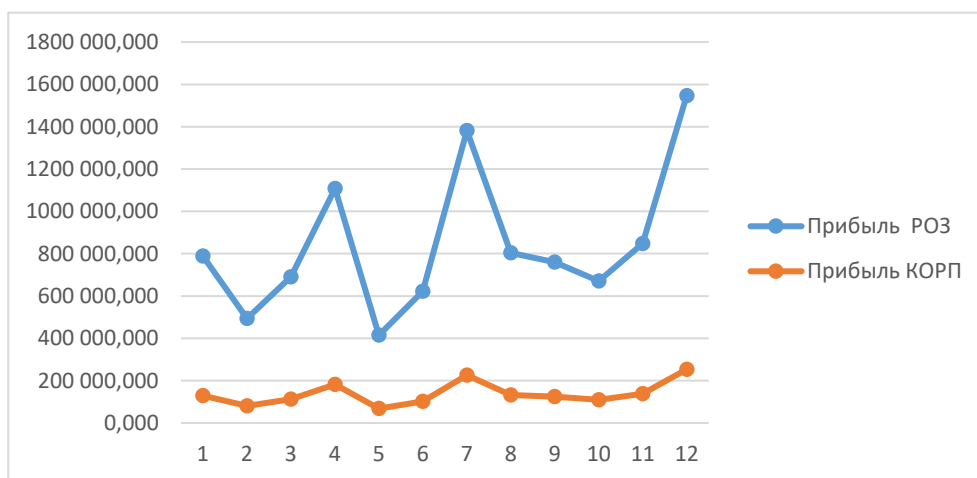


Рисунок 2 Соотношение прибыли корпоративного (КОРП) и розничного (РОЗ) ЦО банка за 2020 г.

Примечание. Разработка авторов.

Из рис. 2 видно, что в 2020 году наибольший размер прибыли розничного бизнеса пришелся на апрель, июнь и декабрь и составил 1 107 933,494 руб., 1 381 431,692 руб. и 1 546 988,678 рублей соответственно. Анализ динамики прибыли корпоративного и розничного ЦО банка за последние 5 лет свидетельствует о том, что размер прибыли имеет зависимость от доходов и расходов коммерческого банка.

Далее проведем анализ зависимости прибыли каждого ЦО с помощью матрицы парных коэффициентов корреляции (табл. 1).

Таблица 1 – Матрица парных коэффициентов корреляции

Показатель	Доходы РОЗ	Расходы РОЗ	Прибыль РОЗ	Доходы КОРП	Расходы КОРП	Прибыль КОРП	Прибыль общая
Доходы РОЗ	1	0,952726	0,141186	1	0,952726	-0,01815	0,970382
Расходы РОЗ	0,952726	1	-0,16627	0,952726	1	-0,32107	0,997906
Прибыль РОЗ	0,141186	-0,16627	1	0,141186	-0,16627	0,987258	-0,10215
Доходы КОРП	1	0,952726	0,141186	1	0,952726	-0,01815	0,970382
Расходы КОРП	0,952726	1	-0,16627	0,952726	1	-0,32107	0,997906
Прибыль КОРП	-0,01815	-0,32107	0,987258	-0,01815	-0,32107	1	-0,25915
Прибыль общая	0,970382	0,997906	-0,10215	0,970382	0,997906	-0,25915	1

Примечание. Разработка авторов.

В узлах матрицы (табл. 1) находятся парные коэффициенты корреляции, характеризующие тесноту взаимосвязи между факторными признаками. Анализируя эти коэффициенты, можно отметить, что чем больше их абсолютная величина, тем большее влияние оказывает соответствующий факторный признак на результативный. Авторами были построены регрессионные модели, по которым можно сказать, что они адекватны, поскольку расчетное значение F-критерия Фишера существенно превышает допустимый уровень значимости 0,05.

На основании полученной модели можно сделать вывод о том, что доминирующее влияние на рост общей прибыли оказывает увеличение доходов Департамента розничного бизнеса.

Заключение. В развитие данного исследования будет проведена оценка эффективности предложенного финансового механизма мотивации специалистов розничного бизнеса коммерческого банка.

Таким образом, можно сделать вывод, что разработанный финансовый механизм мотивации специалистов розничного бизнеса коммерческого банка будет приносить положительный эффект не только сотрудникам, выполнившим план на 101% и более, но и банку в целом. Для специалиста появится «прозрачность» выполняемой работы и достигнутого результата. Руководители, по-настоящему смогут управлять своими сотрудниками. На любом отрезке времени месяца сотрудник сможет увидеть то, что он заработал, и что он должен сделать для того, чтобы заработать больше. Мотивация каждого работника будет усилена возможностью участия в прибыли центра ответственности.

1. Marr V. Key Performance Indicators: The 75+ Measures Every Manager Needs to Know. – 1-st ed. – FT Publishing, 2012. – P. 348; Parmenter D. Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. - New Jersey: John Wiley & Sons, 2007. - P. 233.

2. Черевко, Н.С. Методика внедрения эффективной системы мотивации специалистов розничного бизнеса банка / В.В. Богатырева, С.Н. Костюкова, Н.С. Черевко // Право. Экономика. Психология № 4. – 2020. С. 29-39.

3. Черевко, Н.С., Костюкова, С.Н. Алгоритмизация процесса внедрения эффективной системы мотивации специалистов розничного бизнеса банка // Н. С. Черевко, С. Н. Костюкова // науч.-практ. журнал. Экономика, Бизнес. Финансы. — 2020. — № 5. — С. 3—7.

4. Костюкова С. Н., Черевко Н.С. Особенности системы премирования специалистов розничного бизнеса банка / С.Н. Костюкова, Н.С. Черевко // Новая финансовая модель в условиях развития цифровой экономики: сборник материалов международной онлайн – конференции. – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020. – С. 425–431.