

## **РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИТРАТ НА УТРИМАННЯ ПЕРСОНАЛУ ТА ПРОДУКТИВНІСТЬ ЙОГО ПРАЦІ У РОЗКРИТТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БАНКУ**

Визначено сутність розуміння оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Проаналізовано результативність витрат на утримання персоналу упрбг досліджуваних банків. Досліджено продуктивність праці персоналу окремих банків. Зроблено висновок щодо необхідності доопрацювання підходу з визначення оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку.

Определена сущность понятия оценки эффективности финансового стимулирования трудового потенциала банка. Проанализирована результативность расходов на содержание персонала по ряду исследуемых банков. Исследована производительность труда персонала отдельных банков. Сделан вывод относительно необходимости доработки подхода по определению оценки эффективности финансового стимулирования трудового потенциала банка.

It is determined the essence of understanding of effectiveness assessment of the financial stimulation of labor bank potential. It is analyzed the staff cost efficiency for researched banks. It is researched the staff labor productivity of individual banks. It is made the conclusion about the need in approach improvement in the determination of effectiveness assessment of the financial stimulation of labor bank potential.

*Ключові слова:* банк, витрати, праця, персонал, результативність, продуктивність, ефективність, трудовий потенціал.

Сталість розвитку банку залежить від цілої множини чинників, які впливають на підсумок його діяльності та діють з погляду внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування банку. При цьому особливої уваги серед таких чинників заслуговує дієвість банківських працівників, що визначається здатністю такого персоналу забезпечити належну діяльність банку. Водночас з цим дієвість банківських працівників залежить не лише від їх здібностей, але й від можливостей здійснення відповідної праці, де важливе значення відіграє стимулювання та його провідна складова – фінансове стимулювання. Відтак питання ефективності фінансового стимулювання персоналу банку має суттєве значення, що і визначає актуальність обраного напрямку дослідження.

Питанням дослідження ефективності праці персоналу банку загалом та ефективності фінансового стимулювання його трудового потенціалу присвячено достатню кількість робіт [1; 3; 4; 14]. Однак, незважаючи на це, динамічність розвитку банків, що знаходяться під безперервним впливом зовнішнього середовища, вимагає проведення постійних досліджень щодо визначення ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Це пов'язано як із визначенням дієвості функціонування банку в цілому, так і розкриттям тих проблемних аспектів, які торкаються безпосередньо фінансового стимулювання персоналу банку.

Розгляд ефективності передбачає не лише визначення результативності діяльності, а й розкриття впливу аналізованого джерела досягнення ефективності на інші складові об'єкта дослідження. З метою структурування подальшого викладення матеріалу дослідження будемо розглядати лише статичні оцінки

ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, визначаючи результативність діяльності банку з погляду окремих його показників, що характеризують підсумки діяльності банку.

Метою дослідження обрано проведення аналізу ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку у дійсний час. Водночас з цим для висвітлення поставленої мети дослідження доцільними є розгляд загальних питань щодо проведення аналізу ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, визначення результативності витрат на утримання персоналу банку та оцінки продуктивності праці персоналу банку.

Загалом, визначення ефективності передбачає не лише розгляд результативності діяльності відповідних дій об'єкта дослідження, процесу або явища, а й розкриття впливу аналізованого джерела досягнення ефективності на інші складові об'єкта дослідження, процесу або явища [13].

Тобто, при розгляді ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку варто, зокрема, виходити як з погляду загального розвитку банку, так і з розвитку його трудового потенціалу. Водночас відповідний аналіз слід проводити з урахуванням підсумків діяльності банку, що дозволяє визначити окремі рівні оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Інакше кажучи, такі рівні визначаються з погляду окремого показника підсумку діяльності банку. При цьому ключовою ознакою підсумків діяльності банку, як правило, є значення отриманого фінансового результату. Такий вибір обумовлено тим, що значення фінансового результату банку уособлює не лише підсумок економічних відносин та зокрема відображає значущість і сталість розвитку суб'єкта господарювання (в даному випадку банку), а й враховує впливовість на його діяльність факторів зовнішнього середовища (зокрема з погляду структури та обсягів витрат) і кількісно узагальнюється у вигляді прибутків (збитків) [2]. Хоча можна використовувати і різні показники підсумку діяльності банку. Отже, виходячи з зазначеного, розглянемо ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу банку. Водночас, з метою врахування однакових факторів впливу на діяльність окремих банків будемо розглядати банки, які відносяться до одного регіону, зокрема у нашій статті – на прикладі Харківської області. Такий вибір обумовлено тим, що тут діють банки, які відносяться до різних груп банків (за класифікацією національного регулятора), та тим, що Харківський регіон визначається наявною кількістю як фізичних, так і юридичних осіб – клієнтів банків, що є суттєвим з погляду врахування окремих детермінант фінансового стимулювання трудового персоналу банку загалом. Тож у підсумку це дозволить говорити про значущість отриманих результатів.

Виходячи з поданого вище, у табл. 1 (обчислено за даними [5–12]) наведено відношення значень фінансового результату, отриманого за низкою досліджуваних банків до їхніх витрат на утримання персоналу за підсумком 2004–2011 років, що розкриває загальну результативність витрат банків на утримання їх персоналу.

Насамперед, з даних табл. 1 видно, що не всі вітчизняні банки мали від'ємні значення отриманого фінансового результату, зокрема за підсумками 2009–2011

років. Говорячи ж про ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу з погляду оцінки співвідношення значень фінансового результату банків до їхніх витрат на утримання персоналу, можна стверджувати, що ефективність відповідного стимулювання поступово знижується. Ґрунтовність зробленого висновку заснована на тому, що для всіх без винятку банків спостерігається динаміка до знищення співвідношення значень фінансового результату банків до їхніх витрат на утримання персоналу на досліджуваному інтервалі часу. Однак при цьому також необхідно підкреслити, що суттєвість відміченого зниження досліджуваного показника спостерігається після розвитку світової фінансової кризи 2008 року.

Таблиця 1

*Співвідношення значень фінансового результату, отриманого за низкою досліджуваних банків до їхніх витрат на утримання персоналу за підсумком 2004–2011 років*

Банки	На кінець року, %							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕГІОН-БАНК»	68,85	53,17	129,1	88,18	65,45	9,77	5,4	7,58
ПАТ «МЕГАБАНК»	49,16	21,35	36,67	50,76	29,31	2,45	2,7	3,91
ПАТ «УКРСИББАНК»	32,71	19,99	27,44	35,26	44,43	-120,21	-308,89	-338,24
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	47,87	16,33	12,05	11,56	12,16	9,01	10,19	3,26
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	46,35	37,73	40,68	41,43	26,89	5,98	2,33	5,82
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	22,86	16,68	12,7	17,39	20,25	7,39	11,44	8,77
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	78,13	48,66	24,92	26,67	13,85	-109,83	-123,71	4,87
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	64,71	57,87	45,18	44,71	32,93	-439,72	157,93	-2081,79

Тобто, ключовим фактором зниження ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банків були зовнішні чинники впливу на їхню діяльність. Втім, це не виправдовує інертність банків щодо розробки заходів як з їхньої діяльності, так і забезпечення дієвості функціонування їхнього трудового потенціалу, вдосконалення механізму його фінансового стимулювання в період кризових явищ.

Проте також варто зазначити, що розглянуті відповідно до табл. 1 значення показника ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку є суттєво залежними не лише від впливу факторів зовнішнього середовища діяльності банку, а й від впливу цілої низки внутрішніх чинників, які також визначають сталість функціонування банку. Тож для більш змістовного визначення ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку доцільним буде розгляд й інших показників цієї ефективності. Зокрема, такими показниками можуть стати: 1) співвідношення значень обсягів наданих кредитів клієнтам банку до витрат на утримання персоналу банку, що відображає віддачу на одну гривню вкладених коштів у витратах на утримання персоналу банку з погляду обсягів наданих кредитів; 2) співвідношення обсягів значень зобов'язань банку перед його клієнтами до витрат на утримання персоналу банку, що відображає віддачу на одну гривню вкладених коштів у витратах на утримання персоналу банку з погляду обсягів залучення ресурсів до банку.

Доцільність визначення зазначеної вище групи показників щодо розгляду ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку обумовлена тим, що саме необхідний обсяг залучення ресурсів до банку та їх наступне вдале

розміщення складають основу здійснення банківської діяльності.

Так, у табл. 2 (обчислено за даними [5-12]) наведено співвідношення значень обсягів наданих кредитів до витрат на утримання персоналу низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років.

Як видно з даних табл. 2, віддачу на одну гривню вкладених коштів у витратах на утримання персоналу банку з погляду обсягів наданих кредитів для досліджуваних банків є різною на досліджуваному інтервалі часу. Для одних банків досліджуваний за табл. 2 показник результативності витрат на утримання персоналу є зростаючим, для інших – спадним або змінним. Тож загалом варто говорити про те, що й ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу низки досліджуваних банків є змінною. Втім, для менших інтервалів часу можна визначити більш стійкі оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банків. Тож принаймні необхідно зазначити, що така оцінка потребує доопрацювання.

Таблиця 2

*Співвідношення значень обсягів наданих кредитів до витрат на утримання персоналу низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років*

Банки	На кінець року, грн.							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕГІОН-БАНК»	16,87	18,38	23,06	26,52	21,79	21,86	19,84	24,69
ПАТ «МЕГАБАНК»	15,52	18,75	23,68	27,9	31,33	35,84	34,51	36,05
ПАТ «УКРСИБАНК»	28,66	33,31	70,14	53,2	51,41	39,11	28,72	16,61
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	45,42	30,45	25,6	34,37	34,92	31,79	36,33	32,81
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	18,77	19,16	29,55	33,64	29,87	36,87	36,85	29,09
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	16,2	14,48	15,24	19,46	18,14	15,89	15,54	26,71
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	104,41	106,97	53,32	51,6	50,37	46,83	47,74	55,65
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	41,42	34,66	35,84	39,55	32,95	19,03	32,58	17,11

Водночас, аналіз співвідношення значень обсягів наданих кредитів до витрат на утримання персоналу та співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед його клієнтами до витрат на утримання персоналу може бути інструментом зіставлення витрат на утримання персоналу щодо залучення ресурсів до банку та наступного розміщення таких ресурсів.

Зокрема, у табл. 3 (обчислено за даними [5-12]) наведено співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед його клієнтами до витрат на утримання персоналу низки досліджуваних банків за підсумком 2004–2011 років.

З даних табл. 2 та табл. 3 видно, що віддача на одну гривню витрат щодо утримання персоналу з погляду обсягів наданих кредитів та залучених коштів від клієнтів з погляду досліджуваних банків загалом є різною.

Так, наприклад, для ПАТ «РЕГІОН-БАНК» за підсумками 2004–2007 років спостерігається загальне зростання віддачі на одну вкладену гривню щодо утримання персоналу з погляду обсягів наданих кредитів та залучених коштів від клієнтів. Надалі ж, зокрема за підсумками 2009–2010 років, такої взаємності немає. Поряд з цим, якщо брати в середньому, віддача на одну вкладену гривню щодо утримання персоналу з погляду обсягів наданих кредитів є вищою, аніж віддача на одну вкладену гривню щодо утримання персоналу з погляду

залучених коштів до банку від клієнтів. Це є свідченням того, що залучення ресурсів до банку є більш складним процесом, аніж проведення кредитних операцій з точки зору управління трудовим потенціалом банку.

Таблиця 3

*Співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед його клієнтами до витрат на утримання персоналу низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років*

Банки	На кінець року, грн.							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕГІОН-БАНК»	12,21	17,45	19,12	23,04	18,78	17,8	20,09	21,09
ПАТ «МЕГАБАНК»	19,33	23,94	27,02	28,63	24,83	21,52	24,03	25,47
ПАТ «УКРСИББАНК»	27,76	24,51	27,66	20,56	15,75	14,34	18,16	18,58
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	43,37	29,04	25,09	30,11	30,89	31,08	33,34	30,07
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	19,33	21,92	32,21	36,45	29,06	29,15	42,18	37,55
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	11,67	10,24	12,88	14,55	13,69	13,53	16,44	19,67
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	98,25	118,9	57,02	50,87	45,54	42,95	51,47	53,95
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	38,94	33,56	38,1	32,49	28,35	16,64	31,22	29,64

Якщо ж говорити про загальну динаміку співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед його клієнтами до витрат на утримання персоналу, то слід зазначити, що тенденція такої динаміки для окремих з досліджуваних банків також є різною. Відтак варто вказати й на різнопланову ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу в розрізі окремих банків. Це також визначає складність остаточного визначення ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку та необхідності доопрацювання такої оцінки.

Проте розгляд ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку не є вичерпаним лише з погляду розглянутих вище показників на основі врахування витрат щодо утримання персоналу. Ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу банку можна розглядати й з погляду загального розвитку його трудового потенціалу, де одним із кількісних показників такої оцінки є чисельність працівників банку. Тобто, в даному випадку йдеться вже про продуктивність праці, що відповідно опосередковується й ефективністю фінансового стимулювання трудового потенціалу банку.

Серед окремих показників продуктивності праці в банківській сфері діяльності варто виділити:

- співвідношення значень фінансового результату, отриманого банком до середньозваженої кількості працюючих за період, коли визначається відповідне значення отриманого фінансового результату. Тож в даному випадку доцільно говорити про загальну продуктивність праці персоналу банку;

- співвідношення значень обсягів наданих кредитів до середньозваженої кількості працюючих, що визначатиме продуктивність праці персоналу банку з погляду проведення кредитних операцій банку;

- співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед клієнтами до середньозваженої кількості працюючих, що визначатиме продуктивність праці персоналу банку з погляду залучення коштів до банку.

Так, у табл. 4 (обчислено за даними [5-12]) наведено співвідношення значень обсягів отриманого фінансового результату до середньозваженої кількості працюючих низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років.

Таблиця 4

*Співвідношення значень обсягів отриманого фінансового результату до середньозваженої кількості працюючих низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років*

Банки	На кінець року, тис. грн.							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕПОН-БАНК»	12,79	12,06	36,1	29,39	31,99	4,55	3,09	4,58
ПАТ «МЕГАБАНК»	8,62	4,51	8,37	15,55	13,48	0,98	1,35	2,18
ПАТ «УКРСИББАНК»	8,32	4,89	7,09	18,69	36,03	-109,04	-293,23	-367,43
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	3,6	1,79	1,95	2,36	2,92	2,26	2,62	1,0
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	16,33	16,18	13,52	18,86	15,52	2,65	1,21	4,14
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	4,54	3,83	3,3	5,67	8,82	3,26	5,79	4,6
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	6,47	3,21	3,58	6,41	4,43	-34,29	-44,1	2,27
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	8,63	9,74	10,45	13,36	15,8	-183,63	74,42	-2013,57

Проте в цілому з погляду даних табл. 4 можна говорити про зниження загальної продуктивності праці для більшості з досліджуваних банків. Відтак варто визначити проблемність, яка виникає з питань фінансового стимулювання трудового потенціалу низки досліджуваних банків.

Насамперед з даних табл. 4 видно, що застосування співвідношення значень обсягів отриманого фінансового результату до середньозваженої кількості працюючих як визначення загальної продуктивності праці персоналу банку не зовсім є коректним.

Це ґрунтується на тому, що знак досліджуваних величин табл. 4 значною мірою залежить від значень фінансового результату, який може бути як позитивним у випадку отримання прибутку, так й негативним в разі збитків. До того ж величина значень отриманого фінансового результату є розрахунковою величиною, яка залежить від низки різних факторів (переоцінки іноземної валюти, знецінення вартості цінних паперів у портфелі банку, зміни нормативів, зміни низки законодавчих норм щодо діяльності клієнтів банку тощо).

Таблиця 5

*Співвідношення значень обсягів наданих кредитів до середньозваженої кількості працюючих низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років*

Банки	На кінець року, тис. грн.							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕПОН-БАНК»	313,21	416,85	644,79	883,89	1065,19	1017,57	1136,31	1492,85
ПАТ «МЕГАБАНК»	272,14	395,71	540,19	854,73	1440,5	1433,01	1734,07	2015,17
ПАТ «УКРСИББАНК»	729,17	814,4	31,67	27,65	4168,71	3547,96	2726,82	1804,38
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	341,56	332,87	414,81	701,1	838,87	796,23	933,96	1003,01
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	661,2	821,83	981,97	1530,94	1723,33	1632,41	1909,86	2070,13
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	321,77	332,66	395,89	634,31	790,14	700,56	786,84	1401,14
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	865,08	705,65	766,54	1240,48	1609,68	1462,26	1702,05	2593,56
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	552,61	583,27	828,79	1181,34	1580,35	794,74	1535,14	1655,22

Поряд з цим для визначення продуктивності праці персоналу банку варто розглянути й інші з зазначених вище для проведення такого аналізу показників.

Так, у табл. 5 (обчислено за даними [5-12]) наведено співвідношення значень обсягів наданих кредитів до середньозваженої кількості працюючих низки досліджуваних банків за підсумком 2004-2011 років.

Як видно з даних табл. 5, продуктивність праці персоналу досліджуваних

банків з погляду обсягів наданих кредитів загалом щодо обраного для аналізу інтервалу часу є зростаючою. Так, зокрема, зростання продуктивності праці персоналу ПАТ «РЕГІОН-БАНК» у розрізі досліджуваного інтервалу часу склало 4,77 рази; ПАТ «МЕГАБАНК» – 7,4 рази; ПАТ «УКРСИББАНК» – 2,47 рази; ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»» – 2,94 рази; ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ» – 3,13 рази; ПАТ «РЕАЛ БАНК» – 4,35 рази; ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»» та ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК» – 3 рази (власні розрахунки за даними табл. 5). При цьому варто вказати, що зазначене зростання для всіх банків було безперервним протягом майже всього інтервалу часу, за винятком підсумків 2009 року для всіх банків та підсумків 2005 року в розрізі окремих банків.

Водночас з цим зниження продуктивності праці персоналу досліджуваних банків з погляду обсягів наданих кредитів за підсумком 2009 року було значним лише для ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК» – 49,71% до відповідних значень обсягів продуктивності праці персоналу банку в 2008 році (власні розрахунки за даними табл. 5).

Значно меншим було зниження продуктивності праці персоналу з погляду обсягів наданих кредитів за підсумком 2009 року порівняно з 2008 роком для таких банків як ПАТ «УКРСИББАНК» – 14,89%, ПАТ «РЕАЛ БАНК» – 11,34%, ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»» – 9,16%, ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ» – 5,28%, ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»» – 5,08%, ПАТ «РЕГІОН-БАНК» – 4,47% та зовсім незначними для ПАТ «МЕГАБАНК» – 0,52% (власні розрахунки за даними табл. 5).

Тож в даному аспекті можна говорити, що ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу досліджуваної групи банків є задовільною з погляду наявної продуктивності праці їх персоналу (тобто з погляду обсягів наданих кредитів). Однак при цьому варто враховувати і той факт, що в загальному обсязі наданих кредитів є й прострочені, сумнівні, проблемні кредити.

Тож значення відповідного показника продуктивності праці персоналу розглянутих вище банків (а відтак й ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу) є нижче за ті, що відображені у табл. 5.

Таким чином, знову приходимо до того, що слід визначити як загальний підхід щодо розгляду та врахування різних чинників впливу на визначення підсумкової оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, так і загальний підхід щодо подання такої оцінки ефективності. Ґрунтовність та доречність визначення такої оцінки пов'язано з тим, що необхідно не лише оцінювати дієвість застосованого механізму фінансового стимулювання трудового потенціалу банку, а й визначати рівень впливу на його впровадження різних факторів, необхідність корегування, в разі потреби, дієвості механізму, який розглядається.

Певною мірою дослідити ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу банку сприяє й розгляд співвідношення значень обсягів зобов'язань банку перед клієнтами до середньозваженої кількості працюючих (табл. 6, обчислено за даними [5-12]).

Як видно з даних табл. 6, динаміка досліджуваного показника продуктивності

праці хоча і є подібною до відповідної динаміки показника продуктивності праці персоналу банку (табл. 5), проте все ж таки дещо відрізняється. Насамперед така відмінність стосується темпів зміни досліджуваних показників за даними табл. 5 та табл. 6 у розрізі окремих банків.

Якщо ж говорити про достовірність наведених у табл. 6 показників продуктивності, то варто вказати на те, що їх корегування, як це було зроблено для показників продуктивності праці у табл. 5, не потрібне.

Однак водночас варто враховувати, що, наприклад, на обсяги зобов'язань банків перед їх клієнтами впливають вольові рішення з боку регулятора та керівництва банків, поточна зміна законодавчих норм.

Таблиця 6

*Співвідношення значень обсягів зобов'язань перед клієнтами до середньозваженої кількості працюючих низки досліджуваних банків за підсумком 2004–2011 років*

Банки	На кінець року, тис. грн.							
	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
ПАТ «РЕГІОН-БАНК»	226,7	395,95	534,86	767,83	917,94	828,73	1150,89	1275,19
ПАТ «МЕГАБАНК»	339	505,15	616,44	876,84	1141,6	860,29	1207,52	1423,62
ПАТ «УКРСИББАНК»	706,27	599,23	715,05	1089,74	1276,98	1301,04	1723,95	2018,63
ПАТ «СХІДНО-УКРАЇНСЬКИЙ БАНК «ГРАНТ»»	326,15	317,48	406,58	614,34	742,06	778,38	857,08	919,19
ПАТ БАНК «МЕРКУРІЙ»	680,98	939,92	1070,27	1658,89	1676,71	1290,5	2186,15	2672,39
ПАТ «РЕАЛ БАНК»	231,79	235,16	334,44	474,29	596,59	596,49	832,55	1031,8
ПАТ «БАНК «ЗОЛОТІ ВОРОТА»»	814,09	784,35	819,68	1222,78	1455,49	1340,94	1834,87	2514,25
ПАТ «ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК»	519,55	564,81	881,03	970,62	1359,63	694,69	1470,98	2867,04

Зокрема, прикладом такого впливу були обмеження із дострокового зняття коштів з рахунків у банках, що і вплинуло лише на незначне зниження значень показників продуктивності праці персоналу досліджуваних банків за даними табл. 6 щодо підсумків на кінець 2005 року.

Отже, виходячи з зазначеного вище, варто говорити про те, що оцінка ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку може бути й порівняльною, тобто відповідно до показників такої оцінки для інших банків. У підсумку впровадження такої оцінки дозволить визначати доцільність застосування підходів щодо фінансового стимулювання трудового потенціалу, які використовуються в інших банках, або взагалі визначити недоцільними ті заходи, які в розрізі усіх банків призводять до зниження ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку.

Таким чином, проведений в роботі аналіз щодо визначення результативності витрат на утримання персоналу низки досліджуваних банків та узагальнення продуктивності праці персоналу окремих банків дозволяє говорити про змінність оцінки фінансового стимулювання трудового потенціалу досліджуваних банків. Водночас, проведений аналіз дозволив визначити загалом ефективність фінансового стимулювання трудового потенціалу банків як різнопланову, з погляду окремих показників визначення ефективності, яка розглядається. Тож, як один із подальших напрямків даного дослідження, визначено доцільним обґрунтування загального підходу щодо побудови оцінки ефективності фінансового стимулювання трудового потенціалу банку.



**Список використаних джерел:**

1. Аналіз банківської діяльності / за ред. А. М. Герасимовича. – К.: КНЕУ, 2003. – 599 с.
2. Дікань Л. В. Фінансовий результат підприємств: теоретичні узагальнення та прикладний аналіз: Монографія / Л. В. Дікань, О. О. Вороніна. – Харків: СГД ФО Лібуркіна Л. М., 2008. – 92 с.
3. Калина А. В. Менеджмент продуктивності / А. В. Калина, С. П. Калініна, Н. Д. Лук'яненко. – К.: МАУП, 2005. – 232 с.
4. Кравченко О. М. Деякі аспекти продуктивності праці банківського персоналу / О. М. Кравченко // Зб. наук. пр. НАДУ. – К.: Вид-во НАДУ, 2005. – № 2. – С. 200–214.
5. Річні звіти ПАТ "ІННОВАЦІЙНО-ПРОМИСЛОВИЙ БАНК". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
6. Річні звіти ПАТ "МЕГАБАНК". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
7. Річні звіти ПАТ "РЕАЛ БАНК". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
8. Річні звіти ПАТ "РЕГІОН-БАНК". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
9. Річні звіти ПАТ "СХІДНО - УКРАЇНСЬКИЙ БАНК "ГРАНТ". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
10. Річні звіти ПАТ "УкрСиббанк". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
11. Річні звіти ПАТ «БАНК ЗОЛОТІ ВОРОТА». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
12. Річні звіти ПАТ БАНК "МЕРКУРІЙ". [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.smida.gov.ua](http://www.smida.gov.ua).
13. Угланов П. Н. Сущность экономической эффективности производства / П. Н. Угланов // Вестник ТГУ. – 2007. – № 3. – С. 65–70.
14. Шеремет А. Д. Финансовый анализ в коммерческом банке / А. Д. Шеремет, Г. Н. Щербакова. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 256 с.