

вой электроэнергетике доля возобновляемых источников вырастет с 5 % до 14 %. К 2025 г. доля возобновляемых источников энергии, с учетом биотоплива, может превысить долю атомной энергии в мировом энергобалансе [5].

Список использованных источников

1. Альтернативные источники энергии / АПОКАЛИПСИС [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://konec-sveta.org/analitika/ekologiya/alternativnye-istochniki-jenergii.html>. – Дата доступа: 15.03.2014.
2. В Дании запущена самая мощная в мире ВЭС/ЭНЕРГОНЬЮС [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://energo-news.ru/archives/116323>. – Дата доступа: 05.04.2014.
3. Нариманов солнечный город / М-во жилищно-коммунального хозяйства Астраханской области [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://zhkh.astrobl.ru/press-release/narimanov-solnechnyy-gorod>. – Дата доступа: 14.04.2014.
4. Водоросли превратили в нефть за считанные минуты / Химпром [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://himprom.ua/vodorosli-prevratili-v-neft-z-schitannye-minuty-new6440>. – Дата доступа: 14.04.2014.
5. Глобальное энергопотребление – 2035 год / Новости со всего мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stop-news.com/3614-globalnoe-energopotreblenie-2035-god.html>. – Дата доступа: 14.04.2014.

М. Ю. Ткачёва

Научный руководитель – кандидат экономических наук Н. А. Самара
БГЭУ (Минск)

ПРЕМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

В условиях становления рыночных отношений в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства.

Для стимулирования увеличения объемов оказания банковских услуг и реализации банковских продуктов, повышения качества обслуживания корпоративных клиентов и физических лиц, снижения издержек производства, сокращения срока выполнения работ и повышения производительности труда персонала банка предлагается методика распределения премиального фонда между структурными подразделениями филиала, которая базируется на теории иерархий Т. Саати (метод анализа иерархий).

Реализация метода анализа иерархий включает несколько этапов:

- постановка задачи принятия многокритериального управленческого решения;

- формирование иерархической структуры решаемой проблемы;
- определение коэффициентов превосходства частных критериев;
- определение коэффициентов превосходства альтернатив;
- формирование набора предпочтительных весовых коэффициентов превосходства альтернатив принимаемых решений;

• распределение премиального фонда между структурными подразделениями банка и отдельными работниками этих подразделений [5, с. 33].

Решение матриц предпочтений альтернатив A_1, A_2, A_3, A_4 в отношении специалистов центра корпоративных продаж филиала ОАО «Белагропромбанк» позволило нам определить локальные приоритеты и ранжировать их в соответствии со значимостью. В соответствии с проведенными расчетами наибольшую значимость в отделе внешнеэкономической деятельности и валютного контроля отводится руководителю отдела (39,9 %) и специалисту по организации денежного обращения (31,2 %), затем специалисту по клиентскому менеджменту (18,6 %) и специалисту по внешнеэкономической деятельности и валютному контролю (10,7 %).

Проведенный анализ иерархической структуры отдела внешнеэкономической деятельности и валютного контроля позволил разработать модель распределения премиального фонда между специалистами отдела, которая приведена в таблице 1.

Таблица 1

Распределение премиального фонда между специалистами отдела внешнеэкономической деятельности и валютного контроля филиала ОАО «Белагропромбанк» – Минская городская дирекция

Название структурного подразделения	Комплексная оценка труда отдела корпоративных продаж	Фактическое распределение премиального фонда (руб.)	Распределение премиального фонда в соответствии с методом анализа иерархий Т. Саати (руб.)
Руководитель отдела	0,393	6 151 217 руб.	1 989 358 руб.
Специалист по организации денежного обращения	0,312	2 732 116 руб.	1 579 338 руб.
Специалист по внешнеэкономической деятельности и валютному контролю	0,107	2 658 516 руб.	541 632 руб.
Специалист по клиентскому менеджменту	0,186	2 584 916 руб.	941 528 руб.
Размер премиального фонда (руб.)		14 126 765 руб.	5 061 980 руб.

Проанализировав полученные данные, можно сделать вывод, что внедрение предложенной нами модели распределения премиального фонда между специалистами отдела внешнеэкономической деятельности и валютного контроля позволит сократить его размер более чем в два раза, что приведет к увеличению в первую очередь размера прибыли банка,

а также к дополнительному стимулированию работников для повышения величины вознаграждения по итогам работы, повышению удельного веса тарифной части заработной платы.

Таким образом, разработанная модель распределения премиального фонда специалистов на основе оценки качества их труда базируется на методе анализа иерархий Т. Саати. Следует отметить, что данный метод представляет собой достаточно качественную процедуру для нахождения влияющих факторов при анализе различных систем, в том числе и премирования. Преимущества данной модели состоят в возможности сконцентрировать внимание на конкретной проблеме (попарность сравнений), простоте изменения исходных матриц при возникновении новых факторов, влияющих на систему, наличии вербально-числовой шкалы, которая призвана оценивать несоответствие показателей, выражаемых в различных размерностях и понятиях.

Список использованных источников

1. Bodin Lawrence Exercises for Teaching the Analytic Hierarchy Process / Lawrence Bodin // Informs transaction on education. – 2004. – № 2 – С. 38–50.
2. Saaty, T. L. Decision Making for Leaders: The Analytic Hierarchy Process for Decisions in a Complex World / T. L. Saaty. – Pittsburg, 2005.
3. ОАО «Белагропромбанк»: бухгалтерская (финансовая) отчетность за 2013 год.
4. Саати, Т. Принятие решений / Т. Саати. – М., 1993.
5. Терелянский, П. В. Реализация метода анализа иерархий для оценки конкурентоспособности компьютерных фирм / П. В. Терелянский, С. И. Кременов // Вестник Волгоград. гос. ун-та. – 2008. – № 2(13) – С. 32–43.