

3. Здойма А. М. НТУУ «Київський Політехнічний Інститут», Україна Розвиток емоційного інтелекту як складової сучасного менеджменту. – [Електронний ресурс] / А. М. Здойма. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=15376>

4. Гойлман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта /Д. Гойлман. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – С. 104–109.

Завидівська О.І.,
к.е.н., доцент

Лемішко Наталія Степанівна,
магістрант Львівського навчально-наукового інституту ДВНЗ «Університет банківської справи», nlemishko@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В БАНКАХ

Завидівська

Лемішко Наталія

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ

К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В БАНКАХ

Lemishko Nataliia

THEORETICAL APPROACHES TO

EMPLOYEE MOTIVATION IN BANKS

Актуальність обраної теми зумовлена тим, що постійні зміни в економічній і політичній сферах нашої держави створюють як великі можливості, так і серйозні загрози та лише підвищують рівень невизначеності практично кожної людини. Тому, аби забезпечити ефективне функціонування кожної ланки підприємства, необхідно розробити та впровадити дієву систему мотивації, що відповідає сучасним умовам і є гнучкою до швидких економічних змін.

Мета роботи – дослідження теоретичних підходів до системи мотивації персоналу в банках.

В останні десятиліття відбулися зміни в управлінні підприємствами, а «людський чинник» почали розглядати як основний фактор досягнення довгострокового успіху. Висококваліфікований, правильно організований персонал визначає долю будь-якого підприємства. Створюючи концепцію мотивації на підприємстві, потрібно визначитися з об'єктами застосування певних видів матеріального і морального стимулювання [1]. Сьогодні на більшості підприємств використовується матеріальна мотивація, проте такий підхід не буде надто ефективним у кризові періоди роботи підприємства, коли необхідно утримати працівників, аби подолати цей період. Тому, на нашу думку, варто використовувати одночасно обидва види стимулювання.

Мотивація підприємництва – це спонукання людини до підприємницької діяльності. Основною ланкою мотиваційного механізму є підприємницькі інтереси. Економічний інтерес – це форма реалізації потреби, користь, вигода, яка досягається у процесі реалізації економічних відносин. Підприємницькі інтереси відображають мотиви діяльності підприємця, соціально-економічні умови її здійснення. Одним із найважливіших мотивів підприємців є отримання максимального прибутку. Але поряд із прибутком у підприємницькій діяльності присутній розвиток творчого потенціалу особи, прагнення до незалежності, до громадського визнання. Для більшості підприємців присутній мотив збереження та розвитку власної справи, що вимагає від підприємця перспективного мислення [2].

Кожне підприємство самостійно обирає для себе найкраще поєднання матеріального та морального стимулювання працівників для досягнення цілей, враховуючи особливості свого підприємства. Від успішності цього рішення залежить швидкість і можливість досягнення поставлених цілей, а також ефективність роботи як окремих працівників, так і підприємства в цілому.

Особливістю банківських установ є те, що працівники займають виключно важливе місце в успішному функціонуванні банку. В історії банківської справи можна знайти багато прикладів, коли банки із значними фінансами «терпіли поразку», в той час як невеликі банки –

«злітали до небес». Визначальним фактором в обох випадках був саме людський ресурс, банківські працівники. Тому можна зробити впевнений висновок, що якщо в банку є персонал, який ефективно функціонує та взаємодіє, то такий банк буде мати успіх. Якщо ж ні – ніякі фінансові ресурси не врятують його. У свою чергу ефективність роботи персоналу напряму залежить від вмотивованості працівників.

В основі мотивації праці лежить прагнення працівника задовольнити свої певні потреби на основі трудової діяльності [3]. На підставі цього мотивовану діяльність можна визначити як вільні дії людини, які визначені внутрішніми особистими чинниками та вподобаннями, спрямовані на досягнення власних цілей і реалізацію власних інтересів. А для того, щоб особисті цілі працівника гармонійно поєднувались із цілями банку та підтримували їх, необхідно, щоб задоволення потреб працівника можна було досягти саме за допомогою трудової діяльності.

Відповідно до проаналізованої інформації щодо наявних систем мотивації праці в українських банках, можна виділити такі заходи щодо їх вдосконалення:

- визначити, який персонал потрібен банку, система мотивації, та порівняти із наявними;
- побудувати розгалужену структуру мотивації та оцінити доцільність та ефективність використання кожного її елемента;
- згідно структури мотивації розподілити працівників на мотиваційні підрозділи;
- приділяти більшу увагу індивідуальній винагороді, а не колективній;
- спрямовувати систему мотивації на моральне заохочення, як один із найефективніших важелів системи мотивації;
- здійснювати постійний моніторинг системи мотивації, аналізувати на вдосконалювати її.

Отже, аби досягнути достатньо високого рівня мотивації персоналу, необхідно використовувати різні форми мотивації та гармонійно поєднувати їх між собою, беручи до уваги, як потреби окремого працівника, так і цілі організації. Мотивація праці банківських працівників є одним із ключових факторів підвищення ефективності функціонування банків і їх конкурентоспроможності, оскільки визначальним фактором у роботі банківських установ є саме персонал.

Формування нової системи мотивації має ґрунтуватись на вивченні персоналу та його потреб. При цьому невід'ємною умовою її ефективного функціонування є проведення моніторингу, аналізу трудового потенціалу працівників, складності та ефективності праці, що дасть можливість знайти найефективніші методи мотивації праці працівників. Таким чином у роботі з персоналом управлінець зможе не лише використовувати зарубіжний досвід підходів управління, а й дасть змогу адаптувати застосовуваний світовий досвід з урахуванням таких специфічних особливостей, як економічний стан держави, особливості національної ментальності та ін.

Список використаних джерел

1. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. – 2010. – № 3. – С. 21–23.
2. Гой І. В. Підприємництво: навч. посіб. / І. В. Гой, Т. П. Смелянська. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 368 с.
3. Бувечич С.Р. Стимулирование работников коммерческих банков. / С. Р. Бувечич, Г. О. Соколова // Деньги и кредит. – 2009. – №: 11. – С. 34–45.