

компаній, що призвело до позитивних структурних зрушень. У другій половині 90-х років в США 60 % всього об'єму щорічних інвестицій в економіку (приблизно 450 млрд дол.) призначались для компаній, пов'язаних з інформаційними технологіями. Ринкова капіталізація компаній, які займаються високими технологіями, на кінець 1999 р. перевищувала 2,7 трлн дол.

Фондовий ринок перетворюється на дієвий каталізатор науково-технічного прогресу в реальному секторі, забезпечуючи зростання продуктивності праці. Аналіз структури інвестиційної активності за останнє десятиліття XX-го століття свідчить про те, що найбільшим попитом на фондовому ринку користувались акції компаній, що пов'язані з інтернет-технологіями, розробкою сучасних засобів комунікації, програмного забезпечення, а також компанії таких напрямків як біотехнологія, роботобудування, фармацевтика, генна інженерія тощо.

О. М. Покойова

Київський національний економічний університет

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ БАНКІВСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

В умовах досить нестабільного та проблематичного економічного розвитку України актуальною стала зміна пріоритетів і в стратегії розвитку сфери банківської діяльності. Специфічною особливістю банківських установ є виключно важливе значення людських ресурсів для їх успішного функціонування. Можна навести багато прикладів банкрутства банків, що володіли значними фінансовими ресурсами, і навпаки, прикладів стрімкого розвитку невеликих банків. Визначальним фактором їх злетів та падінь були банківські працівники.

Ефективність роботи персоналу, як відомо, залежить від його вмотивованості. Мотивація — це той ключовий фактор, який визначає, як саме, з якими результатами будуть працювати люди. На сьогодні є очевидним необхідність формування в умовах вітчизняної економіки нової мотиваційної моделі, яка допоможе формувати потребу в ефективній праці.

Характерною особливістю більшості українських банків у сьогоднішніх умовах є обмеженість, а часто і відсутність сучасної системи мотивації високоефективної праці. Більшість банків-

ських працівників не прагне проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність. Вони, як правило, не бачать особистої ролі в вирішенні загальнобанківських проблем. Тому об'єктивною необхідністю є розробка і впровадження сучасної системи мотивації діяльності банківських працівників.

Система мотивації формується не лише в конкретному комерційному банку. Її основи формуються у суспільстві в цілому. І це той фактор, який є основою системи мотивації. Другий фактор — це конкретні соціально-психологічні властивості конкретної людини. Саме вони визначають, що і наскільки ефективно буде мотивувати конкретну людину, що є для неї винагородою, а що — ні. Третій фактор — це стратегічні цілі конкретного комерційного банку, які повинні лежати в основі формування системи мотивації та винагороди. Адже ці цілі визначають, яким саме повинен бути працівник конкретного банківського підрозділу, які працівники потрібні банку для реалізації його стратегій, на що повинні бути спрямовані їх зусилля. І, нарешті, четвертий фактор — це мистецтво конкретного менеджера врахувати усі вищезазначені фактори і побудувати ефективну систему мотивації.

Людський чинник і його використання є стратегічним фактором і життєво важливою умовою для того, щоб банк міг вижити в складних і нестабільних умовах ринку. Управління кадрами в межах банку є невід'ємною частиною його господарської політики і має стратегічний та оперативний аспекти. Організація управління персоналом на основі концепції розвитку банку, що складається з трьох частин: виробничої, фінансово-економічної та соціальної концепції (кадрова політика банку).

При безпосередньому формуванні системи мотивація персоналу в конкретному банку необхідно в повній мірі врахувати специфіку, як самої банківської діяльності, так і вплив зовнішнього середовища. Аналіз такої специфіки доцільно здійснювати одночасно в двох площинах — особливості самої праці в банківській сфері і вимоги до організації управління ними.

Дослідження показало, що на першому місці у системі мотивації знаходиться оплата праці як основа цієї системи. Значним недоліком є те місце, як відведе не системі контролю та покарання. Це характерний недолік наших вітчизняних систем мотивації. Для наших працівників відношення колег має значно більше значення ніж роль внутрішньої винагороди. У цих умовах доцільно подумати про організацію команд в окремих структурних підрозділах.

У банківському секторі історично склалася така форма основної оплати праці, як посадовий оклад, розмір якого чітко фіксу-

ється у трудовому контакті і залежить часто лише від часу, фактично відпрацьованого протягом розрахункового періоду. У більшості випадків він практично не пов'язаний з кінцевими результатами діяльності працівника, що суттєво знижує мотивацію і породжує відчуття несправедливості.

Для формування системи оплати праці, тісно пов'язаної із результатами діяльності банку, необхідно, на наш погляд, щоб основними принципами структурування оплати праці були:

- відповідальність корпоративній культурі банку;
- надання банку можливості здійснювати свою політику і знаходитися у межах бюджету;
- забезпечення послідовності рішень стосовно оплати праці;
- спрощення процедури винагороди за ефективність праці і досягнення працівників;
- реальна можливість здійснення кар'єри, збільшення заробітної плати, підвищення кваліфікації персоналу банку.

Напрямками удосконалення системи мотивації у банківській установі повинні стати:

- оцінка системи мотивації з точки зору її обґрунтованості, цілісності, відповідності специфіці конкретного банку;
- аналіз структури системи винагороди за якість та складність виконаних робіт;
- проведення атестації структурних підрозділів з урахуванням їх відмінностей та ролі в підвищенні продуктивності праці персоналу конкретної банківської установи.

Т. В. Поснова

Київський національний економічний університет

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Розкриття суті соціального механізму економічної безпеки є необхідною умовою побудови цілеспрямованої практичної діяльності в сфері формування стану безпеки суспільства, держави та особистості. Тому можна стверджувати, що саме в ході реалізації діяльності по забезпеченню економічної безпеки виявляється її безпосередній зв'язок з реальними процесами соціального життя.

В ході з'ясування сутності соціального механізму економічної безпеки слід враховувати ряд наступних положень: забезпечення економічної безпеки її соціальним механізмом є орга-