

*Секція: Економіка праці та управління персоналом*

**Бочарова Н. О.**

*к.е.н., доцент кафедри організації та управління соціально-  
економічними системами*

**Манжола М. В., Франческо Є. В.**

*магістри, Таврійський державний агротехнологічний університет  
м. Мелітополь, Запорізька обл., Україна*

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ**

У роботі розглянуто нові методи та підходи до мотивації працівників банківської сфери з метою визначення ефективності впливу мотивації на професійну діяльність персоналу, забезпечення і покращення економічної діяльності. Скажімо формулювання теоретичних аспектів та особливостей різних методів та форм мотивації працівників банківських установ.

**Ключові слова:** мотивація, банківський персонал, ефективність праці, мотиваційний механізм.

**Постановка проблеми дослідження.** В випадках динамічного розвитку банківської сфери, загострення конкуренції внаслідок поділу ринку банківського капіталу особливої актуальності набуває проблема забезпечення умов для мотивації праці банківського персоналу та утворення умов для його зацікавленості в результатах діяльності. Максимальні вимоги до працівників банку вимагають відповідної мотивації праці. На сьогодні мотивація персоналу основним прийомом по наданню оптимального та раціонального використання трудових ресурсів, оптимізація існуючого кадрового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Безліч мотиваційних

аспектів персоналу, а також напрямку їх формування і функціонування висвітлені в наукових працях відомих вчених, соціологів, економістів і психологів, зокрема Дуда С. Т., Іванова С. Л., Різник В. В., Гончарова Н., Кокін Ю., Цимбалюк С., Яковлев Р., Лоулер Е., Портер Л., Маслоу А. та ін. [2,3] Тим не менш, незважаючи на безліч публікацій присвячених даному питанню, необхідно провести дослідження ряду питань, зокрема формування мотиваційного механізму як засобу підвищення ефективності в банківській сфері.

**Мета даної роботи** полягає у визначенні теоретичних аспектів та особливостей різних форм та методів мотивації праці персоналу, ефективного використання персоналу, ефективності праці та ефективності використання трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація персоналу займає одне із провідних місць у системі управління будь-яким соціально-економічним об'єктом. Мотивація персоналу однією із функцій управління поряд з іншими функціями, такими як планування, організація, контроль, прийняття рішень [4]. Саме тому майбутніх успіх керівництва банківською сферою залежить передусім від того, наскільки поглиблено була визначена мотивація людей, що працюють в установі.

Таким чином, співробітник банку, позбавлений постійної інтелектуальної та інформаційної підтримки колег з інших відділів, відчуває себе представником лише одного з підрозділів, а не компанії в цілому. Тому його діяльність часто відображає не головні інтереси банку, а інтереси свого відділу. Все це породжує проблеми, які нелегко вирішити керівництву банку.

Система мотивації персоналу банку головним фактором підвищення ефективності праці в умовах розвитку економічної діяльності. На сучасному етапі економічного розвитку банківської системи впровадження дієвої системи мотивації персоналу, зокрема й оплати

праці, дає змогу докорінно змінити систему управління організацією, підвищити її ефективність, конкурентоспроможність і прибутковість діяльності [5].

Мотивація банківських працівників полягає в тому, щоб забезпечувати в банку комфортні умови для ефективної праці, запроваджувати передові форми і методи управління, надавати співробітникам інформацію про все, що відбувається в банку, з метою збільшення їх внеску в результати діяльності установи [6].

Функція мотивації полягає у спонуканні до виконання необхідних завдань і досягнення поставленої мети. В основі поведінки персоналу лежать особисті мотиви, тому головна задача керівництва банку полягає в активізації внутрішнього спонукання співробітників банку до активної трудової діяльності. Основними з них зацікавленість у роботі, потреба в активній діяльності, задоволення від праці, атмосфера позитивної мотивації у трудовому колективі [7].

Системне бачення проблеми трудової мотивації потребує врахування факторів непрямой дії, а саме: індивідуальних характеристик працівників, особливостей роботи, характеристики виробничого середовища.

До індивідуальних факторів відносяться вікові дані працівників, рівень їх освіти, впевненість у собі та потреба у кар'єрному зростанні [7].

Проведені соціологічні дослідження показують, що найдієвішим напрямком мотивації праці працівників комерційних банків матеріальне стимулювання, яке включає заробітну плату, участь у прибутках, участь в акціонерному капіталі, страхування життя та медичне страхування, отримання пільгових кредитів. Широке розповсюдження отримала система заохочення у вигляді участі у прибутках організації, що передбачає встановлення частки прибутку з якої формується заохочувальний фонд.

Важливо підкреслити, що в банківській сфері основними стратегічними напрямками підвищення ефективності мотиваційних механізмів управління персоналом мають стати такі:

- вдосконалення структури існуючих матеріальних і нематеріальних стимулів, реформування оплати праці;
- забезпечення соціальної безпеки працівників на основі інвестицій в їхній розвиток;
- залучення потенціалу соціального партнерства, вдосконалення колективно-договірного регулювання праці та її оплати.

Для досягнення високих результатів у своїй діяльності, банку слід використовувати систему ефективної мотивації працівників як комплекс заходів, що стимулюють персонал не лише до роботи, за яку платять гроші, але й до особливої старанності та активного бажання працювати саме в цій установі.

#### **Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.**

Отже, з впевненістю стверджувати, що мотиваційний механізм як механізм в системі банківської установи варто визначати як сукупність управлінсько-організаційних заходів та важелів впливу, що носять мотиваційний характер, даючи таким чином змогу забезпечити оптимальне відтворення, перерозподіл і використання не тільки фінансових ресурсів, а й матеріальних, соціальних благ. Відтворити належний, ефективно діючий механізм можна за рахунок комплексної взаємодії всіх функцій управління, зокрема, мотивації, організації та планування, контролю на всіх рівнях.

Інноваційна спрямованість сучасного комерційного банку, необхідність підвищення його ефективності в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці визначають необхідність формування нових підходів до мотивації персоналу банку. Особовий склад працівників

установи виступає доволі значним ресурсом, який забезпечує виживання банку в складних економічних умовах, забезпечити досягнення конкурентних переваг, підвищити показники ефективності трудової діяльності.

Саме тому в нинішніх обставинах розвитку економічної діяльності персонал перетворюється на стратегічний ресурс банку, тому цікаві процеси формування моделей соціально-трудових відносин, відповідно до цього утворюються мотиви, які допомагають забезпечити ефективність професійної діяльності, все це дозволяє вести пошук нових результативних важелів оптимального управління ними.

### **Література:**

1. Данилевич Н. С., Желтова Н. П. Особливості мотивації працівників банку // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – №1(5). – С.80-86.
2. Дуда С. Т., Кіпак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіпак // Вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць – 2010 – Вид. 20.14 – с. 188 – 193.
3. Клименко М. П., Філатова О. О. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / Клименко М. П., Філатова О. О. // Сталий розвиток економіки – 2011 - №5 – с. 81-85.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу // А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2009. – 337с.
5. Галайко Н. Р. Форми і методи стимулювання персоналу для забезпечення ефективної діяльності банку // Регіональна економіка. – 2006. – №2. – С.156-162.
6. Кебас М. Системность эффективной мотивации: Михаил Кебас // Управление персоналом. — 2010. — № 4. — С. 52— 55.
7. Лук'янченко Н. Д. Мотивація персоналу : навч. посібник / Н. Д. Лук'янченко, Л. Л. Бунтовська. – Донецьк , 2004. – 302 с.