

вищення використання наявного наукового потенціалу; впровадження енергозберігаючих і прогресивних технологій виробництва. Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо впровадження стратегії сталого розвитку важливе значення мають міжнародні оцінки які показують відповідність діяльності держави певним принципам і показникам. Такі оцінки визначаються за допомогою системи індикаторів, що якісно та кількісно характеризують процес переходу держави до екологічно зрівноваженого розвитку.

Список літератури:

1. Про Концепцію переходу України до сталого розвитку [Електронний ресурс] / Проект Закону України – Режим доступу до ресурсу: <http://www.mns.gov.ua>.
2. Про Стратегію сталого розвитку "Україна – 2020" [Електронний ресурс] / Указ Президента України – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
3. Погорелов Ю.С. Природа, рушійні сили та способи розвитку підприємства: монографія / Ю. С. Погорелов. – Х. : АдвАЩ, 2010. – 352 с. – Бібліогр.: С. 330-351. – укр.
4. Дерев'янко Ю. М. Аналіз показників сталого розвитку підприємства / Ю.М. Дерев'янко, Т. В. Піддубна // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 20-річчю наукової діяльності ф-ту економіки та менеджменту СумДУ, м. Суми, 3-5 квітня 2012 р. / Відп. за вип. О.В. Прокопенко. – Суми: СумДУ, 2012. – Т. 6. – С. 19-21.
5. Квятковська Л. А. Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства / Л. А. Квятковська // Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. – №1. – С. 87-89.
6. Телешевська С.М. Проблеми управління сталим розвитком в сучасних умовах на вітчизняні підприємствах / С.М. Телешевська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011 – № 3. – С. 71.
7. Вербя В.А. Концептуальні засади вимірювання розвитку компанії / В.А. Вербя // Проблеми економіки та управління : Вісник НУ «Львівська політехніка». – 2010. – № 668.– С. 17-23.

Маслій Н.Д.

кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки та моделювання
ринкових відносин

Фі Т.Х.

студентка 3 курсу напрямку
підготовки «Фінанси і кредит»

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

У наш час питання мотивації персоналу стають актуальними для будь-якої організації. Ефективна колективна робота фахівців може сприяти процвітанню і розвитку організації, реалізації поставлених цілей. Тому мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Керівники не завжди чітко уявляють, які мотиви стимулюють їх

підлеглих на ефективну роботу і часто переоцінюють значимість для працівників "базових мотивів", таких як зарплата, безпека, надійність і недооцінюють внутрішні стимули до роботи - самостійність, творчість, бажання досягти високих результатів. Ця проблема притаманна багатьом організаціям у всьому світі. Таким чином, нові технології вимагають нових, відповідних сучасній ситуації методів мотивації співробітників..

Дослідженню проблем трудової мотивації в різних організаціях та установах присвятили свої праці такі науковці, як Базаров Т.Ю., Буевич С.Р., Климов Г.Н., Циганова Н.В., Бурмістров А. Н., Лльн Е. П., Колот А. М. та багатьох інших. Проте саме в фінансових установах не враховані всі фактори впливу на мотивацію персоналу, потреби працівників та основні стимули. Саме тому метою дослідження є аналіз особливостей системи мотивації персоналу в фінансових установах.

На сьогодні, кожна фінансова установа, яка має чіткі стратегічні цілі на подальший розвиток та процвітання, перш за все, повинна дбати про належну мотивацію своїх співробітників аби підвищувати їх зацікавленість у досягненні таких цілей шляхом підвищення їх продуктивності праці.

Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими, зазвичай вони залежать від системи стимулювання, загальної системи управління та особливостей діяльності самої установи. Залежно від орієнтації на вплив на ті чи інші потреби, методи мотиваційного управління поділяються на:

– економічні методи, зумовлені економічними стимулами. Вони припускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань, і отримання після їх виконання економічної винагороди за результати роботи. Використання економічних методів пов'язане з формуванням плану роботи, контролем за його здійсненням, а також економічним стимулюванням праці, тобто з раціональною системою оплати праці, що передбачає заохочення за певну кількість і якість праці та застосування санкцій за невідповідну його кількість і недостатню якість; – організаційно-адміністративні методи, засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на владній мотивації, що заснована на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою і спирається на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, контроль. В управлінні владна мотивація відіграє дуже істотну роль: вона передбачає не тільки безумовне дотримання законів і нормативних актів, прийнятих на державному рівні, а й чітке визначення прав і обов'язків керівників і підлеглих, при яких виконання розпорядження керівництва обов'язкове для підлеглих. Владна мотивація створює необхідні умови для організації та взаємодії, а самі організаційно-розпорядчі методи покликані забезпечити ефективну діяльність управління будь-якого рівня на основі його наукової організації;

– соціально-психологічні методи, застосовувані з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні й інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності. Ця група методів містить різноманітний арсенал способів і прийомів, розроблених соціологією, психологією та іншими науками, що вивчають людину. До числа цих методів відносяться анкетування, тестування, опитування, інтерв'ю тощо.

Серед фінансових установ найбільшу частину складають банки, тому об'єктивною необхідністю є розробка і впровадження сучасної системи стимулювання діяльності банківських працівників.

Більшість банківських працівників не прагнуть проявляти ініціативу, брати

на себе відповідальність. Вони не уявляють собі завдань банку, не бачать особисто для себе потреби досягнення їх. Тому для досягнення економічної та соціальної результативності праці банківського персоналу важливо суттєво переглянути форми спонукання до праці, відмовитися від застарілих форм роботи з кадрами.

В основі мотивації праці лежить прагнення працівника задовольнити свої певні потреби на основі трудової діяльності [3]. На підставі цього ми можемо говорити про мотивовану діяльність як вільні, визначені внутрішніми причинами дії людини, спрямовані на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. А для того, щоб ці цілі органічно поєднувалися із загальнобанківськими, підтримували їх, необхідно, щоб саме трудова діяльність давала можливість задовольнити потреби працівника з мінімальними витратами. І тут дуже важливо, щоб винагорода була пов'язана більшою мірою з трудовою діяльністю працівника, а не з іншими факторами, такими як службовий статус, стаж роботи, соціальний статус тощо. Якщо цієї умови не дотримуються, то формується мотивація не ефективності праці, а просування по службі, формування соціального статусу тощо, не обов'язково передбачає високу трудову активність.

Ми пропонуємо наступні заходи щодо удосконалення системи мотивації праці в сучасному українському комерційному банку:

- По-перше, потрібно проаналізувати який персонал потрібен банку, цілу систему мотивації, яка виконується в банку.
- По-друге, визначити структуру мотивації та ефективність використання кожного з її елементів.
- По- третє, поділити працівників на структурні підрозділи відповідно до яких здійснювати мотивацію.
- По-четверте, спрямовувати систему мотивації на посилення індивідуальної винагороди.
- По-п'яте, використовувати моральне заохочення як один із найдешевших і найефективніших елементів системи мотивації та здійснювати постійний контроль за системою мотивації загалом.

Таким чином, сучасні тенденції розвитку управління банківським персоналом спрямовуються на застосування різноманітних методів трудової мотивації шляхом актуалізації потреб, залучення працівників до участі в управлінні, власності, прибутках, надання умов для розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу.

Вдосконалення банківської стратегії управління персоналом, на нашу думку, повинно передбачати створення механізму ефективної трудової мотивації, який би забезпечив: наближення інтересів банку до інтересів його працівників (і навпаки); об'єктивну та всебічну оцінку людських можливостей, доцільне використання їх у банку, створення умов для розвитку й реалізації трудового потенціалу персоналу, системи гнучкої адаптації працівників до кон'юнктури ринку; тісний взаємозв'язок форм стимулювання зі складністю та результативністю праці.

Формування нового мотиваційного механізму має базуватися на вивченні персоналу. При цьому актуальним стає проведення мотиваційного моніторингу, діагностики трудового потенціалу персоналу, складності та результативності праці, ступеня врахування їх у різноманітних формах стимулювання працівників, що дасть змогу здійснити пошук дієвих методів спонукання до ефективної праці. Такий погляд на роботу з персоналом у нових умовах не тільки відповідатиме сучасним світовим підходам до управління, але й дасть змогу корегувати застосування зарубіжного досвіду управління, з урахуванням специфічних реалій перехідного періоду - від економічного стану держави, рівня роботи банків до особливостей національної трудової ментальності.

Список літератури:

1. Армстронг П. Практика управління людськими ресурсами / П. Армстронг. – М.: Питер, 2012. – 848 с.
2. Колот, А. М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397, [3] с.
3. Климко Г.Н. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: підручник / Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко, Л.О. Каніщенко та ін.; за ред. Г.Н. Климка, В.П. Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К.: Вища шк. – Знання, 2007. – 743с.
4. Korytko S. Formuvannja systemy motyvaciji praci na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs] / S. Korytko, N. M. Cymbrylo // Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk. – 2012. – Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>.
5. Bandurka M. Indyvidualjna i ghrupova motyvacija na pidpryjemstvi [Elektronnyj resurs] / M. Bandurka, M. R. Ghonsjka // Elektronnyj studentsjkyj naukovyj visnyk. – 2012. – Rezhym dostupu: <http://kerivnyk.info/2012/04/bandurka.html>

Шлафман Н.Л.

доктор економічних наук, професор
кафедри економіки та моделювання
ринкових відносин

Каплуненко К.О.

студентка 4 курсу, напрямку
підготовки «Фінанси та кредит»

*Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

МІКРОФІНАНСУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Малий бізнес, або мале підприємництво, являє собою найчисленніший прошарок дрібних власників, які внаслідок своєї масовості значною мірою визначають соціально-економічний і частково політичний рівень розвитку країни. За своїм рівнем життя та соціальним положенням вони належать до більшості населення і являють собою й безпосередніх виробників, і споживачів широкого спектра товарів та послуг одночасно. Становлення і розвиток підприємництва в Україні свідчать про те, що проблема фінансового забезпечення підприємницької діяльності досить багатогранна, її економічні й правові аспекти знаходяться в стані формування.

На фоні посилення світової економічної конкуренції, кризових явищ в економіці України, надзвичайно важливим завданням є створення режиму максимально комфортного бізнес-середовища та сприятливого клімату для залучення інвестицій та фінансового забезпечення розвитку малого бізнесу.

Поліпшення умов ведення бізнесу, підтримка підприємницької ініціативи громадян, стимулювання інвестиційної та інноваційної активності суб'єктів малого підприємництва, зміцнення їх фінансового стану у цілому здатні надати нові імпульси для виведення вітчизняної економіки з кризи.

Відомі економісти та політики, такі як Л. Лигоненко, В. Галь, О. Мазур, О. Кушель, А. Кінах, В. Костицький, С. Дрига, ґрунтовно оцінюють сучасний стан малого підприємництва в Україні. Автори С. Бобров, С. Денєга, М. Білик, Ф. Бутинець, О. Васюренко, В. Вітлінський, А. Герасимович, А. Головач, О. Уляницька, розглядають питання поліпшення кредитування малого підприєм-