

ІНСТРУМЕНТИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТА БАНКІВ

Маслій Н.Д.

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та моделювання
ринкових відносин

Дідик А.О.

студентка 3 курсу, напрям підготовки «Фінанси і кредит»
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова
м. Одеса, Україна

Управління персоналом комерційного банку передбачає поєднання стимулів, задоволення потреб і мотивації працівників. Досвідчений керівник добре розуміє, що не достатньо тільки ввести новітні технології в банківській справі для отримання більшої фінансової віддачі. Однією з найважливіших функцій керівника є побудова ефективної системи мотивації працівників та своїх колег.

Ефективність роботи банку підвищується шляхом вирішення різних проблем, з відношенням працівників до своєї діяльності, з особистим інтересом у збільшенні якості роботи, проблем пов'язаних з так званим людським фактором. В таких ситуаціях, для досягнення мети сучасний керівник повинен постійно спиратися на різні внутрішні спонукальні чинники, потреби і орієнтації співробітників. Від систем мотивації, залежить не тільки соціальна і творча активність працівників, а й кінцеві результати в їх діяльності.

Так, до праць, в яких досліджували мотивацію можна віднести роботи західних авторів Р. Гудина, Р. Шиллера, Е. Шострома, У. Прото, Дж. Рудинова і деяких інших. Серед сучасних дослідників в яких спостерігалось значне збільшення інтересу до трудової мотивації працівників банку можна віднести О.Н. Волгіну, В.А. Гагу, Ю.Г. Одегова та інші [1].

Метою дослідження є розгляд понять мотивації та маніпуляції в банківському секторі та їх спільні риси, визначення особливостей мотивації в банках та підприємствах, визначення відмінностей між ними, виявити як прибуток банку залежить від мотивації робітників та їх роботи.

Досліджуючи поняття мотивації і маніпуляції можна виділити загальні риси і особливості. Маніпуляція - це дія, заснована на обмані, що спонукає людину зробити що-небудь, що він би не зробив в інших умовах, тобто проти його волі. Це негативна форма мотивації, вона може поліпшити поточну ситуацію на дуже короткий період, але в довгострокових планах справи підуть гірше, проблема повернеться, як тільки первісна мотивація зникне.

Мотивація - це стимулювання людини на дію, в якому він потребує, але не здатний приступити до нього або зробити самостійно. Мотивуючи людини щось зробити, треба закласти на його прихованому внутрішньому бажанні зробити це. Інструментами, що викликають дію певних мотивів, є стимули [3; 4].

Можемо перерахувати схожість рис між мотивуванням і маніпулюванням:

1. Мотивування та маніпулювання – це психологічний вплив на людей.
2. Суть управлінської діяльності – це досягнення результату за допомогою інших людей, а один з істотних ознак маніпулювання – це ставлення до інших людей як до засобу досягнення власних цілей. Можна сказати, що при такому способі мотивування декларуються цілі банку, а особиста вигода керівника банку, приховується.

3. Мотивування працівника банку передбачає вплив на мотиваційну сферу особистості через підключення різних категорій потреб, які стають мішенями дії та дають можливість здійснити маніпулятивний вплив.

4. Мотивуючи персонал, начальник частіше всього використовує форми спілкування, які мають безпосереднє відношення до маніпулятивного типу впливу, в кінці чого мотивування може переходити в маніпулятивний підтекст.

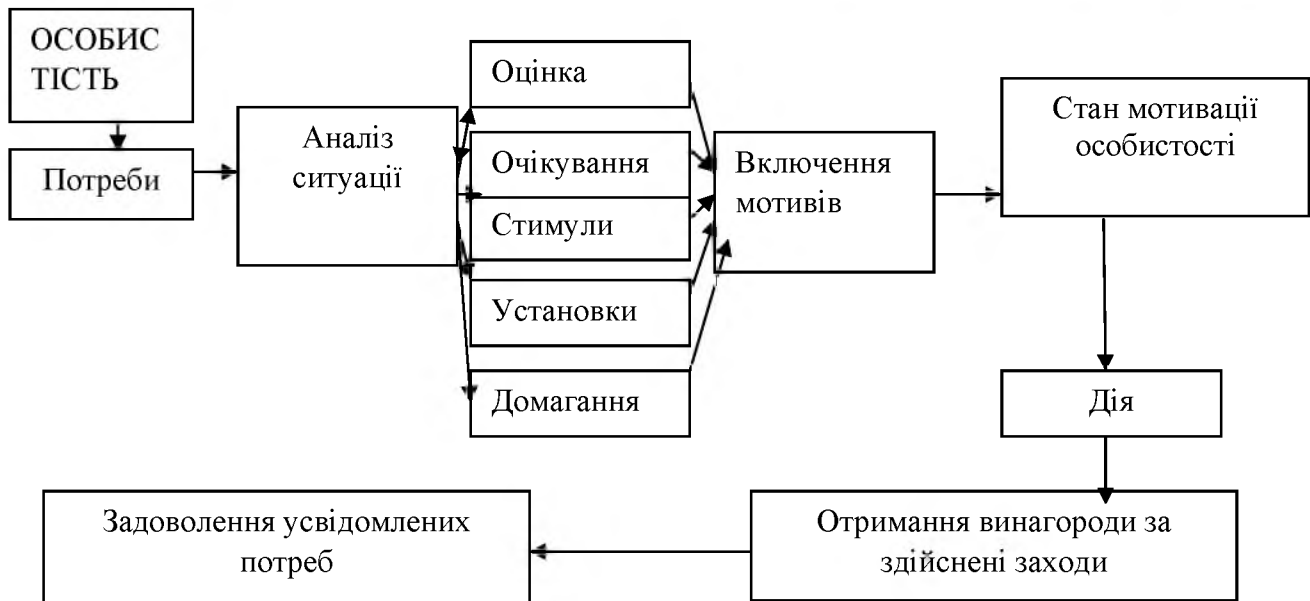
Кожне підприємство та його керівник, мають право мотивувати співробітника по різних типам і концепціям побудови мотиваційних систем.

Табл. 1. Основні форми і особливості мотивації в банках та підприємствах

Банк	Підприємство
Матеріальні	
• Заробітна плата • Відсоток від кількості клієнтів • Навчання персоналу • Премії в розмірі окладу	• Заробітна плата • Премії • Доплати за стаж • Страхування здоров'я за рахунок підприємства • Надання безвідсоткових позик
Нематеріальні	
• Моральне стимулювання • Зацікавленість в своїй роботі • Користь роботи • Усунення психологічних бар'єрів в колективі • Імідж • Форма для персоналу • Репутація банку	• Моральне заохочення персоналу • Усунення психологічних бар'єрів в колективі • Підвищення кваліфікації персоналу та просунення по службі • Форма для персоналу • Імідж

Процес управління персоналом банку, який був реалізований через мотиваційні функції, які передбачають використання інструментів, ми можемо побачити в послідовності:

Рис.1 Стадії мотиваційного процесу[2; 3]



Сильна мотивація праці, з одного боку, - запорука процвітання і розвитку банку; а з іншого боку - фактор психологічної стійкості працівника на досить високому рівні продуктивності. Добре продумана система мотивації дозволяє організації (в тому числі і фінансово-кредитної сфери) більш повно розкривати і використовувати інтелектуальний потенціал працівників, а персоналу дає можливість задовольнити більш широкий спектр своїх потреб. З усуненням маніпуляції зникає тонкість управління, зменшується палітра використаних засобів. Якщо керівник, не використовує або не володіє маніпуляцією, виникає ризик зсунення до більш грубих засобів управління.

Одна обставина робить маніпулювання особливо цікавим. Маніпуляція дозволяє перекласти відповідальність за прийняте рішення на підлеглих. Практика приводить до того, що влада зосереджується в руках керівників, тоді як керовані виявляються перевантаженими гіпервідповідальністю. За будь-яке задоволення доводиться платити - не всякий банківський працівник захоче звалити на себе таку ношу.

Основа матеріальної мотивації праці в комерційному банку повинна бути покладена система, відповідно до якої частка змінної частини оплати праці конкретного працівника повинна бути тим вище, чим більше вона впливає на розмір прибутку, одержуваної банком. Цього можна досягти шляхом поділу всіх співробітників банку на різні категорії за єдиним критерієм – ступеня впливу того чи іншого працівника на обсяг прибутку, одержуваної банком.

Література:

1. Васильева Е. В. Концепции мотивации персонала: содержательные и процессуальные теории // Молодой ученый. – 2015. – № 7. – С. 387–390.
2. Маслій Н.Д., Фі Т.Х. Ефективні методи мотивації і стимулювання персоналу фінансових установ / Фінансові аспекти розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання: сучасний стан та перспективи. Збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції м.Одеса –2016. – С.174-177.
3. Скоморошко К. С. Моделирование системы мотивации труда в банковской сфере // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 994-997.

4. Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе: колл. монография. Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М.Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. Владивосток. – ВГУЭС, 2015. — 240 с.
