

Оцінка кадрового потенціалу повинна виконуватися в показниках кількості працівників підприємства, якості їхньої професійно-кваліфікаційної підготовки та міри використання компетенцій [2, с. 195]. А отже, прагнучи до розвитку кадрового потенціалу, слід пильну увагу приділяти формуванню та вдосконаленню компетентності провідних спеціалістів, вимірюваної за допомогою оцінки досягнення результатів їх роботи. Динамічні кроки у цьому напрямку дозволять успішно функціонувати, використовуючи новітні знання, уміння та набутий ними практичний досвід. Безумовно, визначені компоненти вимагають постійного відновлення і найважливіше при цьому:

- постійне відновлення кадрового потенціалу підприємства шляхом підвищення професійно-кваліфікаційної та інтелектуальної складової персоналу;
- перепідготовка кваліфікації кадрів, потреба в яких збільшується в результаті структурних зрушень та модернізації виробництва;
- сприяння розвитку інтелектуального, комунікативного, креативного та культурного рівня управлінських кадрів в умовах інтеграції науки, освіти та виробництва;
- визначення базових компетенцій, як стандарту, на які рекомендується орієнтуватися у своїй роботі провідним спеціалістам.

#### **Література:**

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства, формування та оцінка; Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2005. - 352 с.
2. Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2013. – 343 с.

### **ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ**

О.О. Барабаш, к.е.н., с.н.с.  
В.В. Москаленко

*Одеський національний політехнічний університет*

В умовах нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед керівництвом підприємств стоїть необхідність працювати по-новому, рахуючись з законами і вимогами ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи свою діяльність до мінливої ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Одна з головних задач для підприємств різних форм власності - пошук способів управління працею, що забезпечують активізацію людини. А ефективне управління неможливе без розуміння мотивів і потреб людини, без доцільного використання стимулів до праці, тобто, вирішальним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактується неоднаково, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів, мотивація - це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією розуміють усе те, що активізує діяльність людини. На думку третіх, мотивація - це надія на успіх і побоювання невдачі. Деякі відомі спеціалісти з основ менеджменту визначають мотивацію як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації[1]. Досить поширеним є визначення мотивації як рушійної сили поведінки, як прагнення людини до активної дії з метою задоволення своїх потреб. Мотивацію визначають і як стан особи, що характеризує ступінь активності і спрямованості дії людини у конкретній ситуації. [2, с.11]

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людиною, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. Далі цей же фахівець зазначає: «Мотивація працівників

впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера як раз і полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації». [3, с.49]

На думку Богущького О.А., мотивація містить у собі чотири основних компоненти: 1)матеріальну зацікавленість; 2)особистий інтерес до роботи; 3)відносини в колективі; 4)зміст роботи з погляду суспільних інтересів. [4]

Мотивація персоналу включає цілу низку складових, а саме, мотивацію трудової діяльності, тобто спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби; мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості; мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника; мотивацію до володіння засобами виробництва; мотивацію до вибору нового місця роботи тощо.

Значний внесок у галузі мотивації та психології зробив А. Маслоу, його теорія психології управління включає в себе наступні основні ідеї та передумови: люди постійно відчують якісь потреби; люди відчують певний набір сильно виражених потреб, які можуть бути об'єднані в окремі групи; групи потреб знаходяться в ієрархічному розташуванні по відношенню один до одного; потреби, якщо вони не задоволені, спонукають людину до дій. Задоволені потреби не мотивують людей; якщо одна потреба задовольняється, то її місце займає інша; зазвичай людина відчуває одночасно декілька різних потреб, що знаходяться між собою в комплексній взаємодії; потреби, що знаходяться ближче до основи "піраміди", вимагають першорядного задоволення; потреби більш високого рівня починають активно впливати на людину після того, як у загальному задоволені потреби більш низького рівня; потреби більш високого рівня можуть бути задоволені великим числом способів, ніж потреби нижнього рівня. [5]

В комерційному банку діє система матеріальної мотивації робітників, але матеріальні чинники далеко не завжди виходять на передній план і не можуть служити єдиною формою винагороди за працю.

На основі проведеного дослідження системи нематеріальної мотивації персоналу комерційного банку можна зробити висновок, що система мотивації персоналу у фінансових установах потребує вдосконалення з урахуванням нових підходів і тенденцій кадрового менеджменту.

Різні види нематеріального стимулювання існують розрізнено, не можна сказати про дію єдиної системи нематеріального стимулювання, тому основним напрямком удосконалення нематеріального стимулювання на підприємстві має стати створення єдиної системи нематеріального стимулювання. Основними етапами створення такої системи мають стати: підготовка та перепідготовка кадрів; створення програми соціальної політики організації, організація культурно-масових і спортивних заходів, додаткового навчання тощо; створення дієвої підсистеми морального стимулювання робітників комерційних банків.

#### Література:

1. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М.: Дело, 1992. С. 360.
2. Уткин Э.А./Мотивационный менеджмент. М.: ЭКМОС, 1999. С. 11.
3. Дафт Р.Л. /Менеджмент. СПб.: Издательство Питер, 2000. С. 49.
4. Бугущький О.А. Фактори розвитку мотивації праці. \ \ Економіка АПК. - № 7. – 1997.
5. Маслоу А./ Мотивация и личность. М., 1998.