

Бакшесва С. О.,
студентка 3-го курсу,
напряв підготовки: «Банківська справа»
Науковий керівник: к.е.н., доцент Розкошна О.А.

ДВНЗ «Українська академія банківської справи НБУ»

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ НА РЕЗУЛЬТАТИ ПРАЦІ У ФІНАНСОВО-КРЕДИТНІЙ СФЕРІ

Мотивація є надзвичайно складною універсальною управлінською функцією, сутність якої полягає у спонуканні працівників організації до плідної праці. Сучасні керівники повинні створювати ефективний мотиваційний механізм, що має базуватися на таких основних факторах, як: потреби людини-працівника, стимули (матеріальні і моральні) та мотиви. Він повинен перетворювати спрямованість і силу внутрішніх і зовнішніх факторів в синергетичну мотиваційну систему, стаючи одночасно рушійною силою розвитку організації[1].

Проблеми у фінансово-кредитній сфері, що потребують негайного вирішення шляхом посилення впливу мотивації на результати праці є такі: підвищення продуктивності праці (наприклад, зменшення кількості часу, що витрачається на виконання певної банківської операції); застосування більш ефективних засобів і технологій для реалізації банківських операцій; оптимальне використання наявних людських і матеріальних ресурсів; вдосконалення організації праці та підготовки кадрів; освоєння нових сегментів ринку; розробка та впровадження нових видів банківських продуктів; вдосконалення рівня представлення та якості банківських послуг [2].

Вдало спроектована робота керівника зі своїми підлеглими повинна підвищувати мотивацію до праці, відчуття значущості особистого внеску кожного співробітника в діяльність та розвиток банку.

Доцільно виділити наступні специфічні мотиваційні фактори банківського персоналу:

- прагнення кожного працівника до усвідомлення того, що власне благополуччя і впевненість у майбутньому залежать від фінансового стану банку, її клієнтів;
- підвищення зацікавленості в ефективному виконанні послуг і максимально зваженому прийнятті рішень;
- забезпечення стабільного рівня заробітної плати, моральне стимулювання;
- усвідомлення того, що виконувана робота приносить неоціненну користь.

Наявність в рамках однієї банківської установи абсолютно різних за виконуваними функціями секторів, відділів, підрозділів передбачає

застосування і відповідних методів мотивації, систем оцінки персоналу, підходів і принципів застосування моральної та матеріальної винагороди.

Ми вважаємо, що доцільно здійснювати стимулювання кожного працівника таким чином, щоб він усвідомлював те, що власне благополуччя і впевненість у завтрашньому дні залежить від фінансового стану банку, багаточисельної реальної клієнтської аудиторії, позитивності іміджу.

Ефективна система мотивації дозволяє організаціям фінансово-кредитної сфери більш повно розкривати та використовувати інтелектуальний потенціал працівників, надає можливість задовольнити більш широкий спектр їх потреб. Вмотивований до праці співробітник краще реалізовує свої здібності, талант, використовує новітні технології та технічні засоби на своєму робочому місці, що забезпечує отримання бажаного результату діяльності фінансовою організацією.

Список використаних джерел:

1. Кардашов, В.І. Розвиток мотивації праці в системі управління організацією: автореф. дис. канд. екон. наук [Текст]/ В.І.Кардашов. – М., 2007. - 23 с.

2. Волгіна, О.Н. Особливості і механізми мотивації праці у фінансово-кредитних організаціях [Електронний ресурс] / О.Н.Волгіна. – Режим доступу: [Http://www.cfin.ru/books/examen/deschr_in_banks.shtml](http://www.cfin.ru/books/examen/deschr_in_banks.shtml).

Бакшеева С.О. Вплив мотивації на результати праці у фінансово-кредитній сфері / С.О. Бакшеева // Проблеми і перспективи розвитку сучасної економіки: зб. тез доповідей III Міжнародної студентської науково-практичної конференції (26-27 квітня 2013 р.). - Севастополь: СІБС УАБС НБУ, 2013. - С. 57-58.