

енергоефективність; раціональне природокористування; науки про життя, нові технології профілактики та лікування найпоширеніших захворювань; нові речовини і матеріали [1].

Фактично, пріоритетна державна підтримка спрямовується на низькотехнологічні галузі та виробництва, що зумовлює формування і закріплення в країні такої моделі економіки, яка не потребує інновацій і є конкурентоспроможною на світовому ринку за рахунок дешевої робочої сили, привласнення ресурсів та експлуатації. Загострення проблем у науково-інноваційній сфері обумовлює нагальну необхідність впровадження комплексу першочергових заходів, спрямованих на усунення проблем у функціонуванні науково-технологічного комплексу та забезпечення реалізації інноваційного розвитку України.

Можливі два варіанти розв'язання проблеми:

– перший варіант передбачає розвиток національної інноваційної системи шляхом надання підтримки науки з метою збільшення кількості проведених наукових досліджень та розробок;

– другий варіант передбачає розвиток національної інноваційної системи шляхом здійснення комплексу заходів щодо збалансованого розвитку всіх підсистем національної інноваційної системи, підтримки інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання на всіх стадіях інноваційного процесу, стимулювання попиту на результати наукових досліджень і розробок, забезпечення кваліфікованим персоналом, створення сприятливих умов для виробництва інноваційної продукції з високим рівнем доданої вартості.

Отже, держава має відігравати активну роль у створенні загальнонаціонального попиту на інновації; впроваджувати широкий набір інструментів, які не потребують значних видатків із бюджету, але здатні багаторазово посилити інноваційний розвиток економіки. Водночас з метою піднесення рівня платоспроможного внутрішнього попиту та надання імпульсу до інновацій внутрішньому виробникові необхідно відчутно підвищити рівень оплати праці як перший інвестиційний внесок у людський капітал.

Література

1. Закон України „Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки” від 11.07.2001 № 2623-III [Електронний ресурс] // Сторінка

„Законодавство України” сайту Верховної Ради – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2623-14>

2. Перспективи інноваційного розвитку України (аналітична доповідь) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://healthy-society.com.ua/index>

3. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилияєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – К: парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

Вартовник Надія

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г. П.)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ БАНКУ

Мотивація праці займає центральне місце в управлінні персоналом. При цьому актуальність вивчення системи мотивації в банківській сфері обґрунтована тим, що стійкий розвиток банківського сектору має першочергове значення для забезпечення фінансової стабільності як на мікроекономічному, так і на макроекономічному рівнях.

Підвищення ефективності діяльності банку багато в чому залежить від організації процесу управління капіталом, в якому найважливіше значення має проблема мотивації праці персоналу. Для успішного управління персоналом керівнику необхідно володіти сучасними технологіями управління людськими ресурсами, тому саме в мотивації персоналу необхідно шукати причини неефективного використання виробничого потенціалу.

Одним з вагомих мотиваційних чинників є винагорода за працю. Рівень зарплатні банківських співробітників залежить від їх досвіду, займаної посади, рівня відповідальності, переліку обов'язків, мотиваційної політики, прийнятої в банку і категорії банку [2].

При дослідженні існуючих систем матеріального стимулювання та проектуванні нових принципово важливим є чітке визначення цілей і завдань даної системи та відповідності використовуваних способів

стимулювання поставленим цілям і завданням.

Використання ступеня досягнення цілей і завдань банку як критерію для визначення розміру і структури преміальних винагород передбачає наявність формалізованих систем фінансового планування і бюджетування, а також наявність управлінського обліку, включаючи облік витрат і результатів за кожним напрямком діяльності.

Сьогодні багато людей, влаштовуючись на роботу, цікавляться не тільки зарплатою, а й соціальним пакетом, котрий пропонує банк. Таким чином, оплата праці стає більш багатогранною, а значить, необхідний системний підхід до її організації. Готовність банків йти на додаткові витрати, прагнучи утримати цінного або ключового працівника, пояснюється тим, що зарплата сприймається багатьма тільки як плата за можливість банку використовувати їх працю, навіть якщо ця плата висока.

Банки ведуть активний пошук адекватних їх фінансовим можливостям і корпоративним уявленням способів розробки і реалізації корпоративних програм. При цьому в корпоративні програми банків включаються, як правило, такі «пільги»: медичне страхування працівника, кредит на придбання нерухомості, різні форми пенсійних вкладів, тощо.

Застосування індивідуального збалансованого соціального пакета може істотно підвищити лояльність співробітників до банку. Разом з тим, необхідно пам'ятати, що впровадження нового механізму формування соціального пакета не повинно спричинити за собою зниження зарплати, яка була у працівника до нововведень [1].

Отже, необхідно постійно розробляти механізми процесів формування і розвитку мотивів поведінки працівників банку. З цієї метою необхідно, перш за все, обґрунтувати доцільність використання в системі управління персоналом банку різних типів трудової мотивації, використовувати ефективні системи трудової мотивації працівників банків з урахуванням конкретних ситуаційних і особистісних чинників та постійно її вдосконалювати.

Література

1. Армстронг М., Стівенс Т. Оплата праці: Практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці і винагороди /

М. Армстронг, Т. Стівенс. – Дніпропетровськ, 2007. – 455 с.

2. Калініченко Л.Л. Відносини персоналу і адміністрації як основні компоненти системи мотивації в сучасному банку//Л.Л. Калініченко //Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. –№ 46. – С. 359–363.

Водонос Оксана

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

ЛІДЕРСТВО В СТУДЕНТСЬКІЙ ГРУПІ

Лідерство – це процес впливу на групу людей з метою спільного досягнення намічених цілей. Проблему лідерства вивчають багато галузей науки: політологія, соціологія, педагогіка, психологія та ін. [6, с. 67]. Актуальним питанням є і лідерство у студентській групі, оскільки саме в період навчання у вищому навчальному закладі особистість може найбільше показати себе, свій потенціал, бажання, приховані таланти, які боялися чи соромилась продемонструвати та розвивати у шкільні роки.

Тему лідерства вивчали багато дослідників у різні періоди історії суспільства, праці більшості є актуальними і сьогодні. Наприклад, Курт Левін працював над «стилем лідерства», тобто системою інструментів впливу лідера на групу. В 1940 р. американський дослідник К. Берн склав список із 79 лідерських рис, а Р. Стокділл доповнив його. Дослідженням даного питання займалися також і англійські соціальні психологи Пітер Сміт і Монір Тейєб. Джон Максвелл є автором праці «21 обов'язкова риса характеру лідера». Американські дослідники Щ. Крегер, Дж. Тьюсон, Фред Фідлер досліджували, в якій мірі лідер контролює групу і реалізує свій вплив на неї [5, с. 67].

Феномен лідерства є динамічним процесом, характерним для малої групи, який може бути доволі суперечливим: домагання лідера та готовність до його провідної ролі можуть і не збігатися. Лідером може бути лише така людина, яка має певний набір особистісних якостей або сукупність певних психологічних рис. Лідер готовий узяти відповідальність за себе, а також за всіх членів групи. Крім того, лідер