

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 боялася 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

повинен володіти такими якостями, як: креативність, соціальний інтелект, гнучкість мислення, освіченість, висока вмотивованість, гнучкість у спілкуванні, ініціативність, комунікативність, ентузіазм, упевненість, красномовність. Найчастіше лідери мають більше прагнення до влади, краще соціально підготовлені, здатні до адаптації, у них вищий інтелект. Лідерами часто стають саме харизматичні люди [1, с. 47].

Лідера не висуває на відповідну посаду група, а він спонтанно займає керівну позицію, при тому може мати на це згоду або ні. Найчастіше він перебирає роль неофіційного керівника із системою групових норм та цінностей, що не завжди підходить офіційній системі. Лідерство – система відносин у групі, тому це групове явище, лідер завжди є елементом цієї структури. Психологічна сутність лідерства – здатність впливати на індивідів і групу, спрямовувати їхні зусилля на досягнення намічених цілей.

Наявність видатних здібностей та можливість їх повноцінно реалізовувати, високі освітній і загальнокультурний рівні стають вирішальними факторами при призначенні молодих фахівців на керівні посади. Разом з тим, ділові якості та професійна підготовка самі собою не забезпечують сповна становлення молодого керівника як досвідченого й авторитетного управлінця. Дуже важливими є такі якості, як здатність до лідерства в колективі, вміння впливати на людей, авторитет у колективі. Ці якості потрібно тренувати і розвивати в собі. Фахівці вважають, що саме час навчання у вищому навчальному закладі є найкращим для розвитку цих умінь.

Студентське середовище дає рівні умови для реалізації лідерського потенціалу як для «новачків» у цій справі, так і досвідченим зі школи активістам, тому, що обидві ці категорії опиняються в абсолютно новому середовищі, й потрібно проявлятися кожному заново. Ніхто у виші не знатиме про твої шкільні успіхи, отже, авторитет потрібно заробляти знову. Перевагою попереднього шкільного досвіду в цій сфері є те, що людина не має страху проявити себе, подати ініціативу, володіє досвідом виконання тієї чи іншої роботи. Ці дві категорії студентів перебувають у рівній «боротьбі» за лідерство.

Студент, який ефективно поєднує навчання з громадською діяльністю, в майбутньому найчастіше посідає керівну посаду або стає неформальним лідером колективу. Така людина може впливати на

психологічну атмосферу, міжособистісні стосунки, на якість та швидкість того, як співробітники виконують свої обов'язки.

Значення лідера в колективі дуже велике. Це – людина, яка акумулює в собі соціально-психологічний досвід групи, її субкультурні характеристики, виражає її інтереси, потреби, ініціює їх реалізацію і захист. Також у процесі дослідження природи студентського лідерства встановлено, що в основі формування лідерських якостей майбутніх керівників лежать комунікативні характеристики, такі специфічні особистісні якості, як урівноваженість, розважливність, сприйнятливність, інтуїція, співпереживання, багата уява, бажання допомогти людям, терпимість, толерантність, почуття гумору, легкість характеру, оптимізм, сміливість... Особливе значення мають, зокрема, такі якості, як здатність до конструктивного спілкування, вміння взяти на себе провідну, активну роль. Згадані фактори безпосередньо визначають рівень соціалізованості студентського лідера.[1, с. 47].

Отже, лідери в студентському середовищі мають мати «лідерський набір», тобто набір спеціальних якостей. Дуже важливою є установка студента на лідерство, тобто його наміри і бажання бути ним, мотивація. У результаті дослідження з'ясовано, що понад 30% опитаних, маючи всі дані для того, щоб бути лідерами, до цього не прагнуть. Респонденти кажуть, що не бажають конкурувати з іншими претендентами на лідерство в групі, бояться відповідальності, не хочуть докласти зусиль для власного розвитку та розкриття індивідуальних талантів.

Таким чином, проблема формування лідерів у студентському середовищі, а в перспективі й на професійному шляху набуває нового акценту – вироблення не тільки необхідних якостей, а й суб'єктивної установки на діяльність, пов'язану із здійсненням лідерських функцій.

У реалізації цього завдання проблематичні не тільки традиційні аспекти: цільовий, педагогічний, процесуальний, результативний та інші. Важливим є соціалізаційний аспект, пов'язаний з розумінням взаємозв'язку між процесами соціально-економічного розвитку України і формуванням покоління лідерів, здатних ефективно розв'язувати актуальні проблеми сьогодення в найближчому майбутньому [2, с. 3]. Таким чином, лідерство стає найважливішою соціалізаційною характеристикою, критерієм, за яким можна визначати рівень особистісного розвитку сучасного студента, побачити його потенціал,

спрогнозувати майбутнє кар'єрне зростання.

Література

1. *Водолазська Т. Лідерами народжуються; Ефективними – стають / Т. В. Водолазська // Освіта Полтавщини. – 2009. – № 19. – С. 47–49.*
2. *Громовий В. Інструмент лідерства / В. Громовий // Завуч. – 2007. – № 11. – С. 3–5.*
3. *Громовий В. Лідерство як п'ятий елемент розвитку освіти : (Прогрес сучасної освіти можуть забезпечити лише лідери) / В. Громовий // Завуч. – 2007. – № 8. – С. 6–8.*
4. *Максвелл Дж. Основы взаимоотношений: об этом должен знать каждый лидер : [Текст] / Дж. Максвелл. – К.: Брайт Букс, 2007. – 128 с.*
5. *Осокин Р. Феномен лидерства. Первый среди равных / Р.В. Осокин, Н. С. Носова. – М.: ГроссМедия; РОСБУХ, 2008. – 200 с.*
6. *Осюхіна А. Стратегія лідерства / А. Осюхіна // Завуч. – 2008. – № 23–24. – С. 67–68.*

Гамор Галина

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

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОТИВАЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Серед головних чинників, що визначають функціонування підприємства є працівники підприємства. Останнім часом було виявлено сильну та стійку залежність між рівнем мотивації працівників та показниками ефективної діяльності усього підприємства. Складно однозначно встановити причинно-наслідкові зв'язки, оскільки кількість змінних, що визначають мотивацію працівників, дуже велика. Але ця залежність заслуговує на увагу. Вона простежується у компаніях різних розмірів: великих і малих та підтверджується дослідженнями, проведеними і вченими, і консалтинговими агентствами. Успіх діяльності людини значною мірою залежить від мотивації. Чим вищим є рівень мотивації, тим більше зусиль людина прикладе для досягнення певного

успіху. Високомотивовані працівники більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів. При управлінні мотивацією на підприємствах необхідно враховувати, що люди з більшим ступенем мотивації працюють продуктивніше не залежно від рівня їх здібностей чи навичок.

Мотивацією до праці вважаються спрямовані на кожного співробітника і всіх членів колективу спонукальні дії до ефективної роботи та активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей підприємства [3]. Методи матеріальної мотивації є дуже дієвими, оскільки для більшості працівників робота – це джерело доходу, тому при застосуванні таких методів працівники будуть намагатися робити все, щоб ефективно виконати роботу і одержувати додаткові гроші чи премію. Варто зазначити, що мотивування працівників відрізняється у різних країнах та регіонах залежно від їх культури, поглядів, віросповідання, ідей тощо. Тому для кожного індивідуального працівника потрібно підбирати і застосовувати конкретний метод чи інструмент мотивування. Більшість науковців (для прикладу, Кучер Л. Р., Струсевич О. С.) виділяють такі основні методи мотивації: мотивація через організацію робіт; матеріальне стимулювання; моральне стимулювання; індивідуальний підхід до працівника; мотивування через постановку завдань; вплив через корпоративну культуру; використання заходів дисциплінованого впливу тощо [1].

В Україні існують певні труднощі з мотивування персоналу. Це перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу. Тому частіше використовуються певні санкції за невиконання завдань. Винагороди, різного роду премії та нематеріальні мотивації теж трапляються, але меншою мірою, проте фінансові виплати є найкращим стимулом для українців.

В корпораціях США за останні роки значно поширилась система «Pay for Performance» – «плата за виконання», вона має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати. Найбільш ефективними методами мотивації праці, що використовуються в США є: комісійні; грошові