

Надбавка за ефективність є додатковою заохочувальною виплатою для працівників банку, які стабільно працюють із високою ефективністю. Надбавка за ефективність виплачується відповідно до відпрацьованого часу. Кількість співробітників, яким установлюється надбавка у КБ «ПриватБанк» складає 15% працівників однієї масової професії з найбільшим відсотком перевиконання плану. Розмір надбавки становить 50% від окладу та розраховується щомісяця, до 7 числа місяця, наступного за звітним. Під час розрахування надбавки за звітній місяць враховуються останні затверджені рейтинги з виконання нормативу особистих продажів.

З метою утримання заново прийнятих співробітників банку та зниження плинності співробітників у перший місяць роботи в банку як матеріальне стимулювання виплачується адаптаційна надбавка в розмірі 50% від окладу, метою якої є забезпечення новачкам дохід середнього рівня за професією.

Також існують доплати, які встановлюються працівникам банку за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; понаднормові роботи, зокрема роботу у святкові дні; поєднання посад; наставництво; виконання обов'язків, які потребують великої відповідальності.

Незважаючи на значну ефективність діючого механізму оплати праці в АТ КБ "ПриватБанк", в ньому присутні певні недоліки, зокрема: низька ставка заробітної плати (8000 грн) та невисокі бонуси. Іншою проблемою мотивування працівників «ПриватБанку» є відсутність диференціації працівників при створенні соціального пакета, який є загальний для всіх, а отже, окремі пункти соціального пакета для окремого працівника не є значущими, а значить, не є мотивуючими.

На наш погляд, таку проблему можна усунути за рахунок анкетування при прийнятті на роботу, де працівник шляхом анкетування сам міг вибрати ті пункти, з запропонованого списку до свого соціального пакета, які дійсно його цікавлять. Також доцільно постійно розширювати наявний перелік пільг і привілеїв, враховуючи особливості кожного рангу посади співробітника, а також його результати та перспективи.

Скочеляс Діана

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу Пушкар З.М)

КАР'ЄРНІ ОРІЄНТАЦІЇ СУЧАСНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Кар'єрні досягнення людини багато в чому залежать від рівня її особистісного та професійного розвитку. Мають значення такі аспекти, як: кваліфікація; мотивація щодо здійснення професійних дій, самомотивація, яка пов'язана із основними цінностями людини, які не завжди стосуються реалій закладу праці; рівень підготовленості до певного виду діяльності; соціалізація та професійна самореалізація [1].

В залежності від поставлених перед людиною завдань щодо професійної самоактуалізації, розрізняють такі стадії кар'єри орієнтованого розвитку особистості [2].

Перша стадія – розвитку мрій та відкриття (від народження до 21 року). Людина перебуває в ролі школяра, студента, учня на виробництві. Завдання цієї стадії зводяться до виявлення даним індивідом своїх інтересів і потреб, перетворення фантазій у реальні уявлення про професію та набуття відповідних знань і вмінь.

Друга стадія – вступу в трудове життя (16 – 25 років). Індивід перебуває в ролі кандидата на роботу. Завдання: ознайомитися з ринком праці, знайти компроміс між особистісними уявленнями про роботу і думкою роботодавця, вибрати й отримати перше робоче місце.

Третя стадія – основного курсу набуття досвіду (16 – 25 років). Завдання стадії: подолати перший шок від дійсності, адаптуватися до конкретного місця праці, адекватно сприймаючи професійні реалії.

Четверта стадія – початку кар'єрного шляху (17 – 30 років). Роль нового повноцінного члена організації. Завдання: вирішити, чи відповідає обрана професія й організація власним запитам, та накопичувати в подальшому досвід як базу для кар'єрного росту.

П'ята стадія – початку середнього етапу кар'єри (старше 25 років). Роль повноцінного члена організації. Завдання: вибрати спеціалізацію, усвідомити професійну відповідальність, продовжувати навчання і підвищувати свою кваліфікацію, реалізуючи плани подальшого кар'єрного розвитку.

Шоста стадія – кризи на середньому етапі кар'єри (35 – 45 років). Повноцінний член організації. Завдання: навчитися адекватно реагувати на розбіжність своїх надій з досягнутими результатами. Визначити роль професійної діяльності у своєму житті. Узяти на себе функції наставника.

Сьома стадія – кінця кар'єри працівника, який не виконував управлінську функцію. Діяльність за лінійною схемою. Завдання: усвідомити функцію наставника, розширювати інтереси й уміння на базі власного досвіду.

Восьма стадія – кінця кар'єри працівника, який виконував управлінську функцію. Завдання: використати свої уміння і здібності щодо прогностичного розвитку організації та розвитку здібностей перспективних співробітників.

Дев'ята стадія – поступового припинення діяльності. Завдання: навчитися розуміти, що власний вплив і відповідальність зменшуються, знайти собі нову роль, характерну для ситуації зниження компетентності і мотивації, навчитися жити не тільки інтересами професійної діяльності.

Десята стадія – виходу на пенсію. Завдання: усвідомити відносність своєї ролі, незважаючи на її значущість.

На нашу думку, є ряд чинників, які впливають на успіх кар'єри:

- випадок, який дав людині шанс;
- реальний підхід до вибору;
- можливості, що створюються в сім'ї (освіта, зв'язки);
- добре знання своїх сильних і слабких сторін; чітке планування.

На думку Пушкар З.М., [3] цілі людини при виборі кар'єри зорієнтовані на те, щоб:

- займатися тим видом діяльності, від якого буде моральне задоволення;
- отримати роботу або посаду, яка відповідає самооцінці, місцевості, природні умови якої сприятливо діють на стан здоров'я і дозволяють організувати добрий відпочинок;
- займати роботу або посаду, які мають творчий характер, дозволяють досягнути визначеного ступеня незалежності;
- мати роботу або посаду, що добре оплачується або дозволяє одночасно отримувати побічні доходи чи продовжувати активне навчання.

Коли почалися пандемія і карантин, реакція роботодавців на зміни була різною: хтось скорочував персонал, хтось зменшував зарплати або відміняв бонуси. Деяким компаніям довелося вжити всіх заходів одразу і надовго «затягнути паски», комусь вдалося скоротити витрати частково та тимчасово. Але очевидно: всім бізнесам, щоб залишитися успішними й актуальними, важливо бути гнучкими, щоб своєчасно й адекватно реагувати на зміни. Упродовж наступних двох років трудові ресурси кардинально зміняться. У середньому компанії, ймовірно, скоротять 17% робочої сили; очікується, що приблизно 35% працівників потребуватимуть перекваліфікації або підвищення кваліфікації. Ще 39% працівників, ймовірно, продовжать працювати віддалено. Всі ці умови і перетворення безпосередньо впливають на кар'єрний розвиток, просування по кар'єрній драбині особистості стає набагато важче в умовах пандемії і жорстокої конкуренції.

Використані джерела

1. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації. Соціальна психологія. 2005. № 2. С. 64-71
2. Климов Е.А. Психологія професійне самовизначення. М.: Академія, 2004. 304 с.
3. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.

Ступінська Любов
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Надвигинський С. А.)

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАБІЛІТАЦІЇ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Розбудова України як демократичної та соціальної держави, закріплення в Конституції України положення про найвищу соціальну цінність людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканості і безпеки вимагає формування нових підходів до захисту прав людини. А усвідомлення соціальної цінності людини і громадянина визначає Україну, як соціальну державу. Одним із пріоритетів сучасної національної соціальної політики є реабілітація осіб з інвалідністю.

Високий показник інвалідності зумовлюється цілим комплексом причин, зокрема, недосконалістю чинної системи охорони здоров'я, недостатньою безпекою та охороною праці, травматизмом на дорогах, погіршенням якості харчування і питної води, старінням населення, наявністю різноманітних катаклізмів екологічних, природних, воєнних, зокрема проведенням Антитерористичної операції та ін. [1].

Як наслідок цього виникла необхідність вирішення проблем, пов'язаних зі створенням ефективної системи реабілітації осіб з інвалідністю та професійної підготовки фахівців, які працюють у сфері відновлення здоров'я в профільних центрах, фінансовим забезпеченням відповідних реабілітаційних закладів та створенням і вдосконаленням нормативно-правової бази.

Сучасний стан законодавчого закріплення реабілітації осіб з інвалідністю потребує формування якісно нового, проєвропейського погляду, а також ґрунтовної та систематичної підтримки зі сторони держави та громадських утворень.

Потреба отримання реабілітаційних послуг стосується значної кількості населення України. Йдеться, по-перше, про осіб з інвалідністю, кількість яких у загальній структурі населення суттєво зросла. Якщо на початку 90-х рр. минулого століття загальна