

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра менеджменту

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності менеджмент
(шифр та найменування спеціальності)
за магістерською програмою професійного спрямування (назва магістерської програми)
на тему: **«Мотиваційний механізм в реалізації стратегії розвитку»**

Виконавець:

студент факультету економіки та управління
підприємництвом

Д. Ю. Кучеренко ,

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., ст. викл.
Кузнєцов А.М.

/підпис/

ОДЕСА – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

З переходом України до ринкових відносин значимість і залежність від людського чинника стає дедалі помітнішою. Високий рівень конкуренції стимулює організації всіх форм власності до постійного розвитку, вимагає підвищувати якість продукції, що випускається і послуг, що надаються, займатися освоєнням нових технологій і, найголовніше, - змушує шукати шляхи найбільш ефективного використання всіх своїх ресурсів, в тому числі і людських.

У цих умовах важливого значення набувають мотиваційні аспекти управління персоналом. Це пов'язано з тим, що ніякі, навіть прекрасно складені плани і найдосконаліша структура організації не мають ніякого сенсу, якщо хтось із працівників не виконує фактичну роботу організації. Тому і важлива задача мотивації, яка полягає в тому, щоб члени трудового колективу виконували роботу відповідно до поставлених цілей, завданнями, стратегічним планом розвитку організації.

Питання створення ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу актуальні для організацій всіх форм власності і сфер діяльності, в тому числі і для фінансово кредитного сектора. В сучасних умовах кредитні організації функціонують в умовах жорсткої конкуренції і нестабільного ринкового середовища, тому для забезпечення виживання і розвитку кредитних організацій проблема вдосконалення системи мотивації персоналу виходить на перший план.

Метою роботи стало дослідження системи мотивації та стимулювання персоналу в ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” і його структурному підрозділі - Відділення ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” у м. Одеса та напрямки її вдосконалення.

Для досягнення мети необхідно вирішено такі завдання:

- розкрито поняття, зміст та роль мотивації та стимулювання трудової діяльності в управлінні персоналом;
- представлено характеристику матеріальних і нематеріальних способів мотивації і стимулювання персоналу в організації;

- проведено аналіз системи мотивації та стимулювання у Відділенні ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” у м. Одеса;

- на основі дослідження задоволеності персоналу відділення існуючою системою мотивації і стимулювання і розробити рекомендацій по її вдосконаленню і представити їх економічне обґрунтування.

Об'єктом дослідження стала система мотивації та стимулювання персоналу в організації.

Предметом дослідження - діюча система мотивації та стимулювання персоналу Відділення ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” у м. Одеса та її вдосконалення.

Для досягнення поставленої в роботі мети були використані сучасні загальнонаукові та спеціальні методи: логіко-теоретичного узагальнення, аналізу і синтезу, статистичного аналізу, фінансового аналізу, PEST-аналізу, SWOT-аналізу, формально-логічний, порівняльний, аналітичний, а також спеціальні методи дослідження - аналіз документів, метод спостереження і анкетування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретичних основ формування та функціонування системи трудової мотивації і розробка організаційно-методичних рекомендацій з урахуванням завдань стратегій розвитку банків..

Наукова робота оформлена згідно вимог, визначених у Положенні про Всеукраїнський конкурс студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей.

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БАНКУ» розглянуто поняття і сутність мотивації персоналу як функція управління, еволюція теоретичних підходів до визначення трудової мотивації персоналу в фінансових відносинах, визначенні критерії ефективності системи мотивації персоналу банку

У другому розділі «ОЦІНКА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” надано загальну характеристику ПАТ “БАНК

”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ”, проаналізовано особливості та надано оцінку конкурентних позицій банків на фінансовому ринку в Україні, виконано аналіз системи мотивації персоналу ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” у м. Одеса

У третьому розділі «РОЗРОБКА І ОБҐРУНТУВАННЯ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ МОТИВАЦІЇ В БАНКУ» запропоновано заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності банківських установ за рахунок посилення мотивації персоналу банку, змодельовано вплив мотивації персоналу на ефективність стратегії банку, здійснено розрахунок економічного ефекту використання нововведень в області мотивації.

ВИСНОВКИ

Ефективна робота банку - це, в першу чергу, ефективна робота персоналу від керівного складу до кожного штатного співробітника. В наслідок цього мотиваційний фактор відіграє істотну роль в досягненні цілей компанії.

У цьому випускний кваліфікаційної роботи була поставлена і досягнута конкретна мета. Головна мета будь-якого банку в сучасний час - максимізація всіх його фінансових показників. Без ефективного координування складом персоналу досягнення даної мети буквально неможливо.

Основоположні критерії оцінки ефективності системи персоналу можна охарактеризувати за різними категоріями. Наприклад, такі як безпека праці, рівень оплати праці, кар'єрний ріст, плинність кадрів, якість виконуваної роботи або ж можливі скарги по досконалої професійної діяльності, як з боку співробітників, так і ззовні.

У процесі виконання випускної кваліфікаційної роботи виявили, що система управління персоналом банку - це область теоретичної і

практичної діяльності, яка забезпечує банк персоналом, виконуючим всі свої трудові обов'язки, а також оптимізоване його використання керівництвом, з метою отримання прибутку. Управління персоналом неодмінно є обов'язковий елемент якісної та комплексної системи управління будь-якої організації.

Всі функції системи управління персоналом втілюються в дійсність одночасно з найважливішими певними принципами, а саме: принцип наукоємності, принцип цільового пов'язаних з поточною діяльністю, принцип глобальності дій. Також, поряд з попередніми принципами, можна включити принцип поточної послідовності, принцип своєчасного постійного набору кадрового складу, принцип оптимальності рішень централізованого регулювання та самоврядування систем, принцип єдності прав і відповідальності в усіх ланках робочого процесу, принцип колегіальної змагальності і т.д.

Головним завданням в галузі управління персоналом є здатність сформулювати умови для прояву кожним працівником своїх потенційних можливостей і знайти в кожному конкретному випадку невід'ємний інструмент, яким можливо впливати на людину з метою вирішення поставлених завдань.

У другому розділі була дана характеристика основних фінансових показників компанії, а також проведений аналіз кадрового складу відділення.

Аналіз фінансових даних банку показав, що активи ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ” на кінець 2016 року знизилися на 12,9%. Основні фактори, які зменшили активи - відтік коштів юридичних осіб, скорочення коштів, залучених на ринку МБК, а також випущених банком власних цінних паперів і залишків на лоро-рахунках.

Проблеми, які спостерігалися в банку з точки зору структури і персоналу. Звичайно ж, плінність кадрів організації в основному пояснювалася небажанням молодих службовців працювати за діючу заробітну плату, взаємонепорозуміння в колективі і невміння швидко пристосовуватися під прогрес, який не стоїть на місці, або ж невиконання покладених зобов'язань. Згідно вищесказаним проблем, в першу

чергу слід застосувати розроблену і поліпшену програму бізнес-консультування, що передбачає стрімке і ефективне навчання молодих працівників компанії, витрачаючи на це мінімум коштів.

Аналізуючи ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ”, була знайдена управлінська проблема, яка полягала в зниженні продуктивності праці, зважаючи на плинність кадрів. Неопрацьовані програма пристосування нових службовців давала збій.

На даний момент однією з злободенних, і більш того, серйозних проблем, що стоять перед філіями та відділеннями ПАТ “БАНК ”УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ”, є кардинальний рівень плинності кадрового складу, під яким зазвичай розуміють процес зміни кадрового складу, обумовлений безперервним звільненням одних працівників і приходом їм на зміну інших молодих фахівців або досвідчених експертів. Плинність персоналу обумовлюється цілим рядом причин. Ми розглянули можливі причини їх появи, потім склали допустимі шляхи їх вирішення.

Внаслідок цього в третьому розділі ми підкріпили доводами економічну ефективність даного проекту, запропонувавши сучасну версію системи адаптації нових працівників шляхом введення програми бізнес-консультування. Наставники є досвідченою частиною персоналу, яка має величезний досвід в сфері ведення фінансових питань і чудово справляється з роллю тренерів, навіть не маючи початковим педагогічною освітою, відмінно справляються з поставленим завданням.

Завдяки підрахунку коефіцієнтів чистого дисконтованого доходу, рентабельності та індексу прибутковості і т.п., ми визначили, що поставлене завдання було виконано, всі цілі, описані у вступі випускної кваліфікаційної роботи досягнуті за допомогою того, що ми запровадили програму набору та адаптації молодих службовців, а також підтвердили економічний ефект доцільності проведення даної програми.

АНОТАЦІЯ

Дмитро Кучеренко ,
 «Мотиваційний механізм в реалізації стратегії розвитку»,
 кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності
 «Менеджмент» за магістерською програмою «Менеджмент організації»,
 Одеський національний економічний університет
 м. Одеса, 2019 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження - система мотивації та стимулювання персоналу в організації. Предмет дослідження - діюча система мотивації та стимулювання персоналу Відділення ПАТ "БАНК "УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ" у м. Одеса та її вдосконалення.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти сутності та особливостей створення ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу для організацій фінансово-кредитного сектора. В сучасних умовах кредитні організації функціонують в умовах жорсткої конкуренції і нестабільного ринкового середовища, тому для забезпечення виживання і розвитку кредитних організацій проблема вдосконалення системи мотивації. Розглянуті питання впливу мотивації на діяльність проведено аналіз системи мотивації та стимулювання у Відділенні ПАТ "БАНК "УКРАЇНСЬКИЙ КАПІТАЛ" у м. Одеса; на основі дослідження задоволеності персоналу відділення існуючою системою мотивації і стимулювання розроблено рекомендації по її вдосконаленню і представити їх економічне обґрунтування..

Ключові слова: мотивація, банк, стратегія, персонал банку, стратегічні ризики

ANNOTATION

Dmitry Kucherenko,
 "Motivational mechanism in the implementation of the development strategy",
 qualification work for a Master's degree in Management with a Master's Degree in
 Organization Management,
 Odessa National Economic University
 Odessa, 2019

The Master's qualification work consists of three sections. The object of study is the system of motivation and stimulation of personnel in the organization. The subject of the study is the current system of motivation and stimulation of the staff of PJSC BANK UKRAINIAN CAPITAL in Odessa and its improvement.

The paper deals with the theoretical aspects of the nature and features of creating an effective system of motivation and incentives for staff for financial sector organizations. In today's environment, credit institutions operate in a highly competitive and volatile market environment, so the problem of improving the motivation system to ensure the survival and development of credit institutions. Issues of influence of motivation on activity are analyzed. The system of motivation and stimulation was analyzed at PJSC BANK UKRAINIAN CAPITAL in Odessa; On the basis of research of satisfaction of the staff of the branch with the existing system of motivation and stimulation, recommendations for its improvement were developed and their economic justification was presented ..

Keywords: motivation, bank, strategy, bank staff, strategic risks.