

Кузнєцов Андрій Миколайович
*аспірант кафедри менеджменту організацій та зовнішньоекономічної
діяльності*
Одеського національного економічного університету

МОТИВАЦІЙНЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ БАНКУ

Стратегічні цілі розвитку банківської системи та її конкурентного середовища в Україні обумовлюють ускладнення мотивації праці персоналу банків, реалізація яких потребує розробки особливого мотиваційного механізму, який має враховувати складність праці та банківських послуг, базуватись на нестандартних підходах до пошуку ефективних стимулів до розробки і впровадження інноваційних банківських продуктів, залучення висококваліфікованих кадрів, розвитку конкурентоспроможності персоналу.

Мотиваційний механізм регулювання конкурентоспроможності праці персоналу банку являє собою сукупність організаційних та економічних методів, важелів та інструментів, орієнтованих на формування та підтримку мотиваційних умов для забезпечення трудової поведінки, спрямованої на досягнення у праці результатів, які мають конкурентні переваги на ринку банківських продуктів.

Сучасні дослідники ринку праці наголошують на необхідності зміни парадигми мотивації праці: на зміну мотивації продуктивної праці має прийти мотивація конкурентоспроможної праці, яку може запропонувати лише конкурентоспроможна робоча сила. [1, 2].

Конкурентоспроможність робочої сили доцільно трактувати як системну тріаду:

- по-перше, як сукупність якісних та вартісних характеристик робочої сили, які користуються попитом на певному сегменті банківського ринку у певний період часу;
- по-друге, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни;
- по-третє, як здатність конкретного працівника банку в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам фінансового ринку стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей у порівнянні з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [3].

Вплив світової кризи на збільшення витрат банків призвів до зниження рівня трудових доходів працівників та до кризи мотивації трудової діяльності, наслідком якої стає низька трудова активність, неповне використання трудового потенціалу, зниження ролі праці.

Ще одним негативним фактором впливу на зміни у формах матеріального стимулювання результативності праці можуть стати невірні вибрані орієнтири в диференціації оплати праці різних категорій працівників банків.

Зрушення у мотивації до конкурентоспроможності працівників банків неможливо досягти без соціальної спрямованості економічних перетворень, реформування соціальної сфери, що має підвищити адаптаційні можливості більшості персоналу банків до здійснюваних перетворень.

Сьогодні і на подальшу перспективу важливою складовою мотивації до розвитку конкурентоспроможності банківського персоналу вважаємо створення дієвої системи безперервної підготовки і перепідготовки кадрів. Мається на увазі необхідність переходу від окремих заходів щодо підвищення професійної компетентності кадрів до формування гнучкої системи управління якістю робочої

сили у банках, яка дозволить попередити вивільнення зайвої робочої сили, та уникнути його важких соціально-економічних наслідків для працівників, а головне усвідомити: краща гарантія не стати безробітним це безперервне навчання та підвищення кваліфікації із потенційною мобільністю.

В умовах об'єктивного зростання ролі конкурентного чинника потребує розв'язання таке питання як критерії якості підготовки працівників. На часі є розробка професійних стандартів (кваліфікаційних вимог до працівників, які базуються на їх компетенції), які мають стати складовою нормативної бази розвитку якісних характеристик трудового потенціалу, замінюючи застарілі вимоги до працівників, а також розробка методикоцінки конкурентоспроможності кадрів.

Запровадження корпоративної культури є підґрунтям мотивації до підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств, важливою умовою зміцнення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками, спрямованості спільної мети на досягнення конкурентоспроможності персоналу задля забезпечення конкурентних позицій підприємства в цілому. Економічне підґрунтя цієї проблеми – вдосконалення законодавчої бази корпоратизації в країні, ліквідація деформацій в питаннях приватизації, акціонування власності. Щодо інвестицій в людський капітал, то само по собі залучення інвестицій на цілі навчання або поліпшення умов праці ще не гарантує піднесення конкурентоспроможності працівника. Так само інвестиції не можуть стати джерелом ефективності праці, дієздатних соціально-трудова відносин. Таким джерелом мають стати лише компетентні суб'єкти, яким притаманна висока сила мотивації.

Мотиваційне регулювання конкурентоспроможності лише тоді досягатиме своєї мети, коли головний акцент буде зроблено на заохоченні чесної, сумлінної, кваліфікованої праці, що має сприяти відродженню ціннісних орієнтацій у сфері праці, зростанню мотивації до трудових досягнень, підвищення конкурентоспроможності робочої сили і результатів праці.

Зазначимо, основними напрямками зростання якості робочої сили та конкурентоспроможності праці є: розробка механізму збільшення масштабів та розширення напрямів освіти; забезпечити спрямовування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою; забезпечення безпосереднього зв'язку між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем банківських працівників; запровадження багатоканального фінансування професійної освіти; забезпечення трансформації професійно-технічної освіти; істотне збільшення масштабів професійної підготовки та перепідготовки безробітних; направлення осіб, що втратили роботу, на перекваліфікацію якомога раніше; формування державного замовлення на підготовку кадрів, спираючись на результати прогнозу потреби економіки країни в робочій силі за професіями, і розміщення замовлення на тендерних засадах у навчальних закладах.

Список використаних джерел

1.Вовканич С. та ін. Соціально-психологічні аспекти мотивації зайнятості // Вісник НАНУ. – 2002. – №2. – С. 41-47.

2.Костиненко Т. Мотиваційні основи оплати праці на підприємствах торгівлі різних форм власності // Україна : аспекти праці. – 1998. – №2. – С. 18-21.

3.Павловська О. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм: Монографія. – К.: Редакція «Бюлетеня Вищої атестаційної комісії України», 2001. – 272с.