

відповідних компаній, подальшої інтеграції України у міжнародні структури, співвідношення між обов'язковим і добровільним страхуванням, залучення ринку страхування життя до вирішення найважливіших питань соціального страхування [1].

Отже, провівши аналіз розвитку страхового ринку України за останні роки можна зробити висновок, що економічна криза 2014–2015 років також вплинула і на ринок страхування. З року в рік ми бачимо скорочення кількості страхових компаній що здійснюють страхування життя. Відсутність єдиної державної стратегії щодо розвитку ринку страхових послуг в державі, нестабільність економічної ситуації в державі та низький рівень довіри до страховиків серед населення негативно впливає на розвиток страхування в Україні. Наявність зазначених проблем викликає об'єктивну необхідність у розробці системи заходів для нормалізації відносин на ринку страхування життя та покращення показників діяльності страхових компаній, що працюють в цьому напрямі. На нашу думку, провідну роль у поширенні страхування життя в Україні повинна відігравати держава. Уряд повинен проводити державну політику, спрямовану на стимулювання страхової сфери загалом та ринку страхування життя зокрема.

Список використаних джерел:

1. Бойко Л.О. Сучасні тенденції розвитку страхування життя в Україні [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/> – Назва з екрану.
2. Приступа Л.А. Страхування життя: сучасні тенденції та перспективи розвитку в Україні / Л.А. Приступа, Т.І. Смалюк, І.Е. Сов'яз // Гроші, фінанси і кредит. – № 7. – 2016. – С. 230-234.
3. Статистика страхового ринку в Україні / Сайт інформаційного агентства «Форіншурер» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://forinsurer.com/stat>.

Кузьменко А.О.

студент,

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

Банківські установи на даний час є важливими інститутами без яких неможливо здійснювати різноманітні операції та розвивати економіку загалом. Особливістю управління персоналом банку є зростаюча роль особистості працівника. Ефективність банківської діяльності стає переважно залежною від активізації людського фактору.

У сучасних умовах проблемою стимулювання до розвитку є недосконалість мотивації в банках, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на удосконалення мотивації персоналу, а також те, що потенціал

використовуваних методів, способів та інструментів майже вичерпаний. Необхідним стає пошук дієвого мотиваційного механізму, що використовував би інноваційні, соціально-психологічні методи, які є гнучкими та швидкими до економічних змін.

Проблему мотивування персоналу, її форми та методи досліджувало дуже багато вчених таких як, Л. О. Антоненко, О. А. Бугуцький, В. Д. Бондар, Н. Газенко, В. Галенко, А. Егоршина, П. Журавлева, С. Занюк, Е. Ильина, А. В. Токар та ін, оскільки це питання потребує індивідуального підходу на кожному етапі розвитку персоналу. Метою статті є визначення соціально-психологічних методів мотивації персоналу банківської установи.

Ринкова трансформація банківської системи обумовила об'єктивні зміни у змісті праці, трудових відносинах, використанні трудового потенціалу та професійному розвитку персоналу. Специфічною особливістю банківських установ є виключно важливе значення людських ресурсів для успішного їх функціонування. Банки, як правило, представляють собою крупні установи з точки зору чисельності працюючих у них.

Персонал банківської установи – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності у фінансово-кредитній установі. Банківська праця в умовах розвитку ринкових відносин значно ускладнилася, змушує проявляти відповідальність, ініціативу, аналітичне мислення і креативність [1].

Розвиток персоналу банку знаходиться у прямій залежності від результатів мотивації персоналу до навчання, трудового стажу та наявних вакансій. Професійний розвиток здійснюється у відповідності з кваліфікаційними характеристиками службових посад, а також з планом розвитку ділової кар'єри та здобутим кваліфікаційним рівнем працівника.

Незважаючи на позитивні результати розвитку персоналу АТ «Ощадбанк», доречно відзначити наступні недоліки: відсутність системи адаптації нових працівників; недостатнє забезпечення комплексності реалізації потенціалу працівників; застарілі методи мотивації персоналу.

Ефективність реалізації кадрової політики АТ «Ощадбанк» узагальнюються у показниках руху та завантаженості персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

**Показники руху та завантаженості персоналу АТ «Ощадбанк»
у 2015–2016 рр.**

Найменування показника	2015 р.	2016 р.	Відхилення, +/-
Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	5320	7657	2337
Чисельність працівників зі стажем роботи в організації більше року	3968	5026	1058
Звільнено працівників з причин плинності кадрів, осіб	2653	4085	1432
Фонд робочого часу, усього, год.	10488170	15054021	4565851
Відпрацьований час, год.	10036517	14482141	4445624
Коефіцієнт плинності кадрів, %	49,9	53,3	3,5
Коефіцієнт стабільності, %	74,6	65,6	-8,9

За даними табл. 1 видно, що в АТ «Ощадбанк» у 2016 році порівняно з минулим періодом зросла плинність кадрів (на 3,5%), і сам її показник є дуже високим – 53,3%. В основному така тенденція була пов'язана із високою плинністю персоналу на посадах кредитних інспекторів точок продажу кредитів, касирів та іншого молодшого персоналу.

Успішність виконання покладених завдань визначається психологічною підготовкою банківських працівників та рівнем колективної мотивації до взаємодії та спільної діяльності, тому для успішної мотивації колективу, керівникові необхідно знати типи групових мотивів своїх підлеглих та вміти їх ранжувати за ступенем важливості та інтенсивності.

Робота в банківській установі вважається інтелектуальною працею і має важливе значення для зростання економічної ефективності праці загалом. Для стимулювання продуктивності розумової діяльності, через якісне виконання завдання, застосовують мотиваційні механізми. Дієвий мотиваційний механізм у банку являє собою систему методів впливу на мотиви трудової поведінки працівників з метою розвитку в них внутрішньої потреби більшої трудової віддачі (рис. 1).

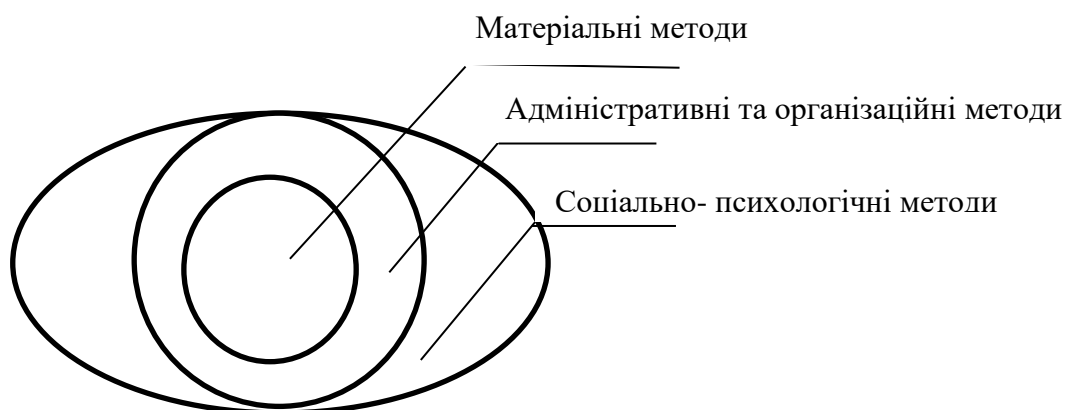


Рис. 1. Методи впливу на діяльність банківського персоналу

Джерело: [2]

Звичайно, головне місце серед методів впливу на персонал посідають матеріальні, інструментами яких є заробітна плата, премії, матеріальні пільги і виплати. Адміністративні методи полягають в обов'язковому виконанні норм, інструкцій, дисциплінарних вимог та рішень вищого керівництва.

Значною мірою саме соціально-психологічні методи впливу на працівників визначають основні цілі та результати трудового процесу. Це способи здійснення управлінських дій на персонал, засновані на використанні закономірностей соціології та психології. За масштабами і способам впливу їх можна розділити на: соціальні, спрямовані на групи співробітників в процесі їх виробничого взаємодії, і психологічні, які цілеспрямовано впливають на внутрішній світ конкретної особистості (табл. 2).

Таблиця 2

Соціально-психологічні методи мотивації

Соціальні методи (соціальний вплив)		Психологічні методи (психологічний вплив)	
Метод	характеристика	Метод	Характеристика
методи соціального регулювання	це критика і самокритика, соціальне планування, звичай і традиції, обмін досвідом	методи гуманізації праці	методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики
методи соціального нормування	це правила внутрішнього розпорядку, статuti громадських організацій, правила службової етики й етикету, кодекси честі	методи комплектування трудових колективів	спрямовані на використання соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, статус його членів
методи морального стимулювання	це оголошення подяк, нагородження ордерами і медалями, присвоєння почесних звань	методи психологічного спонукання	спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості.

Джерело: розроблено автором за даними: [3; 4; 5; 6]

Тобто соціально-психологічні методи мають велику роль в розвитку персоналу в банківських установах, вони покликані сформувати в колективі позитивний соціальний й психологічний клімат, завдяки чому значною мірою вирішуються виховні, організаційні й економічні завдання.

Соціально-психологічні фактори зазвичай на практиці виступають у вигляді матеріальних умов праці і організаційних моментів тому що для сучасного персоналу банківських установ, крім матеріальних винагород, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

Так, виходячи з цього, в банківських установах можна запропонувати декілька сучасних та ефективних способів удосконалення мотивації праці, що несуть в собі спонукання персоналу до розвитку. Одним з таких є механізм регулярних консультацій з коучем. Коучинг – особлива технологія супроводу людини, або команди, або організації, яка допомагає реалізувати спільний потенціал всіх учасників процесу розвитку.

Коуч може відстежувати динаміку в середині банківського колективу і керувати процесом, тим самим дозволяючи персоналу сконцентруватися на виконанні своїх професійних завдань[7].

Ще одним з найбільш дієвих методів індивідуальної та групової трансформації вважається нейро-лінгвістичне програмування (НЛП).

Теорія і практика НЛП допомагають: встановити особисті відносини та покращувати їх, підвищити рівень самооцінки працівників, подолати наслідки переживань минулого. Зосередитися на намічених цілях і направити сили на їх

досягнення; працювати з максимальною продуктивністю. НЛП дає змогу керівникові підвищити власний рівень розвитку, а також оволодіти дієвими методиками для розвитку діяльності банківського колективу загалом.

В сучасних умовах функціонування банківських установ, традиційні методи мотивації розвитку, навчання персоналу не справляються зі своїм завданням. Традиційні методи не мають тієї швидкої реакції, гнучкості, які потрібні для особистісного розвитку персоналу в сучасному світі банківських установ. У статті простежено яку важливу роль відіграють соціально-психологічні методи для розвитку персоналу, наскільки вони відповідають умовам економічного середовища, а також дадуть змогу вирішувати поточні питання трудової діяльності персоналу банківської установи, та сприятимуть підвищенню ефективності системи розвитку персоналу.

Список використаних джерел:

1. Варганян И.П. О работе с персоналом в коммерческом банке // Деньги и кредит. – 2008. – № 10. – С. 50-58.
2. Кузьмін О.Є., Колодійчук А.В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом // Науковий вісник НЛТУ України. 2011. – Вип. 21.2. – С. 313-319.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
4. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу / М.І. Мурашко – К.: Т-во «Знання», 2002. – 311 с.
5. Рудьєв В. А. Управління персоналом.: Навчальний посібник. / В.А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостянська – К.: Кондор, 2012. – 310 с.
6. Шморгун Л.Г. Менеджмент організацій: навчальний посібник / Л.Г. Шморгун. – К.: Знання, 2010. – 452 с.
7. Уитмор Дж. Коучинг високої ефективності [Текст] / Дж. Уитмор. – М.: Международная академия корп. управления и бизнеса, 2015. – 168 с.

Лесік І.М.

кандидат економічних наук, доцент;

Золотухіна Д.Д.

студент,

Миколаївський національний аграрний університет

СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

Сучасні тенденції розвитку демографічної ситуації на світовому рівні свідчать про значну диспропорцію вікових груп, головною ознакою якої, для багатьох країн, залишається значне зменшення представників молодого покоління та глобальне збільшення чисельності літніх людей.