

і на стадії бюджетного контролю і моніторингу, важлива як для розробки ефективних бюджетних програм, так і успішного соціально-економічного розвитку нашої держави.

**Список використаних джерел:**

1. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010. № 2456-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/>
2. Сучасна бюджетна система: правила та процедури: навч. посіб. / [за заг.ред. В. В. Зубенка]; ІБСЕД, Проект «Зміцнення місцевої фінансової ініціативи (ЗМФІ-П) впровадження». – К., 2017. – 184 с.

**Каменюк А. Р.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**НАПРЯМИ ВИРШЕННЯ ПРОБЛЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ  
НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Підтримка мотивації та залучення співробітників може допомогти підвищити моральний дух, знизити плинність кадрів і створити більш динамічну і прибуткову діяльність.

Хоча різні речі мотивують різних людей, є кілька демотивуючих практик, які можуть негативно вплинути на ваш бізнес. Розпізнавання і виправлення цих проблем може допомогти поліпшити функціонування вашої організації.

Не сформована структура лідерства

Коли здається, що ніхто не несе відповідальності, або що ще гірше, всі думають, що вони відповідальні. Відсутність ієрархії чи прямої структури звітності призводить до плутанини і загальному браку керівництва.

Співробітники демотивовані, тому що їхні цілі неясні, і, отже, важкі для досягнення. Ось деякі проблеми, які сприяють цій демотивації співробітників: незрозумілі або неіснуючі посадові інструкції; немає чіткої ланцюжка командування; неорганізовані директиви; туманні цілі і завдання.

Проблема мотивації співробітників може бути вирішена шляхом написання докладних посадових інструкцій, створення внутрішньої організаційної структури та встановлення чітких організаційних цілей як індивідуально, так і відділом.

**Відсутність складної роботи.**

Співробітники, які нудьгують, як правило, не мотивовані. Вони можуть не цікавитися завданнями, які вони вважають буденними, або можуть погано виконувати свою роботу. Ось деякі причини цієї мотиваційної проблеми: неналежні найми; не використання набору навичок співробітника; відсутність можливостей професійного розвитку.

Ця проблема може вирішуватися за кількома напрямками, включаючи етап співбесіди, коли ви повинні прагнути до того, щоб людина, яку ви наймаєте, підходила для вашої роботи.

Як тільки хтось виявиться на своєму місці, забезпечте належну підготовку і інструменти, необхідні людині для ефективного виконання своєї роботи. Якщо вони швидко справляються із завданнями або не виявляють інтересу, подумайте про перехресне навчання, наставництво, стеження за роботою або навіть про іншу позицію, яка краще використовує їх таланти.

### **Конфлікт на робочому місці.**

Коли співробітники знаходяться в суперечності один з одним або з керівництвом, це не тільки демотивує, а й непродуктивно і може привести до токсичної обстановки в робочому середовищі. Ознаки конфлікту на робочому місці включають в себе: сварки і відкриті розбіжності; відкритий саботаж робочого продукту; плітки і кліки; постійні скарги на людські ресурси.

Вирішуйте конфлікт на робочому місці, встановивши чіткі директиви про типах поведінки, які не допускаються. Звертайтеся до конфлікту в міру його виникнення і застосовуйте посередницький підхід, щоб співробітники могли відпрацьовувати свої розбіжності в професійному середовищі.

### **Відсутність довіри в компанії.**

Якщо працівники не відчують, що компанія має чітку ціль, або вважають, що бізнес неправильно управляється, це може привести до втрати ефективності організації. Почуття незахищеності може проявитися як негативна мотивація. Ознаки відсутності довіри можуть бути продемонстровані наступними способами: відсутність інтересу до довгострокових проєктів; небажання тренуватися або розвиватися професійно; високий оборот, так як люди шукають нові робочі місця; низька якість роботи продукту.

Цю проблему можна вирішити, поділившись корпоративними цілями зі співробітниками. Розробка стратегічного довгострокового бізнес-плану та отримання зворотного зв'язку від співробітників.

Продемонструйте, як їх ролі будуть доповнені командною роботою і професійним зростанням. Якщо з'являться чутки про закриття, злиття або інших змінних факторах, повідомляйте раніше, а не пізніше, щоб співробітники відчували, що ви в курсі майбутнього компанії.

### **Немає індивідуальної уваги.**

Незалежно від розміру компанії співробітникам потрібний регулярний зворотний зв'язок, щоб мотивувати їх виконувати свою роботу належним чином. Деякі речі, які можуть змусити співробітника відчувати себе обділеними, включають: немає регулярних оцінок продуктивності; нерегулярні зустрічі з керівниками; відсутність особистої постановки цілей; відсутність регулярної зворотного зв'язку.

Розв'яжіть цю потенційну проблему мотивації, регулярно призначаючи короткі приватні зустрічі з співробітниками, щоб вони стосувалися питань як роботи, так і професійного розвитку. Проводьте регулярні огляди ефективності роботи співробітників, щорічно або раз в два роки, і в цих обговореннях встановлюйте конкретні цілі і завдання.

Мотивація співробітників безпосередньо пов'язана з продуктивністю і операційним успіхом. Якщо вас турбує мотивація ваших співробітників, запропонуйте їм поділитися своїми почуттями з цього питання за допомогою фокус-групи, комітету співробітників або опитування. Ви отримаєте безліч відгуків, які ви можете використовувати в своїх інтересах, а також переконайте співробітників, що їх внесок цінується.

**Список використаних джерел:**

1. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посіб. – 2-ге вид., випр. та доп. – О.: Атлант, 2013 р. – 275 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 337с.
3. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень / К. Корольова // Персонал. – 2008. – №2. – С.50–55.
4. Економічне управління підприємством: навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ: Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.
5. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.

**Келембет В. О.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**МОДЕЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ**

Проблема управління комерційним банком залишається актуальною і сьогодні. Головну роль на українському фінансовому ринку відіграють комерційні банки, тому для покращення фінансового стану країни важливим є підвищення ефективності функціонування комерційних банків, а саме визначення оптимальних відсоткових ставок за кредитами та депозитами.

Одним із підходів до вирішення цієї задачі є використання математичних моделей банку, зокрема, розробленої авторами потокової моделі банку.

В роботі [1] було описано деякі вхідні та вихідні потоки банку. В роботі [2] було описано потокову модель з лінійними функціями кредитів та депозитів та розглянуто задачі оптимального керування кредитною та депозитною ставкою за умови, що всі залучені депозити видаються як кредити.

Функціонування комерційного банку здійснюється на основі побудованої потокової моделі з урахуванням впливу Національного Банку України. Беручи за основу потокову модель будується оптимізаційна задача, метою якої є максимізація власного капіталу банку. Для цього моделюється депозитно-кредитні потоки, розмір яких залежить від корегування відсоткових ставок. Всі грошові потоки уявляють собою знеособлену масу, тобто залучені депозити та повернені кредити змішуються всередині банку і вже після цього загальна грошова маса використовується для подальших операцій.