

Ізюмцева Н. В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри економіки, менеджменту та бізнесу

Харківський інститут Державного вищого навчального

закладу Університет банківської справи

м. Харків, Україна

Шейко О.А.

студент 3 курсу, напрямку підготовки «Банківська справа»,

Харківський інститут Державного вищого навчального

закладу Університет банківської справи

м. Харків, Україна

СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Кожного дня ми стикаємося з певними завданнями та труднощами, котрі вимагають від нас прийняття рішень. Рішення автоматично тягнуть за собою відповідальність. Парадокс же полягає в тому, що кожна людина інертно прагне відхилення від неї, тому необхідно зрозуміти зміст поняття «відповідальність» та можливі інструменти впливу на її підвищення.

Теоретичні та практичні аспекти дослідження ролі відповідальності працівників у процесі трудової діяльності знаходять своє відображення у наукових працях таких зарубіжних та вітчизняних вчених: Е. Локка, І. Богомоловой, Л. Верешагіна, В. Гриньова, П. Капустянський [2,3,4,5]. Незважаючи на значну уількість публікацій у цій сфері, на сьогодні, ще не розроблено механізму підвищення відповідальності працівників банку та інших організацій.

За даними офіційної статистики лише 15% людей готові взяти на себе додаткову відповідальність на роботі. При цьому 45 % можуть взяти на себе додаткову відповідальність, але за відповідну винагороду. І 40% опитуваних за будь-яких обставин не хочуть брати на себе більше відповідальності [6]. Ці данні говорять, про низький рівень відповідальності в суспільстві, що зумовлює необхідність пошук дієвого механізму її покращення.

Відповідальність - найбільш незручні переживання як у професійному, так і в особистому житті. Завжди хочеться знайти когось чи щось, що могло б виправдати наші прорахунки, помилки, а ще краще - повністю зняти з нас відповідальність. Це широке поняття, яке інтерпретується у багатьох сферах по-різному. Відповідальність може бути

закріплена на законодавчому рівні, як-то юридична, адміністративна чи кримінальна. Також є відповідальність перед собою, своїми близькими, за свої вчинки, слова та ін. У менеджменті одним із підходів є аналіз відповідальності як зобов'язання працівника виконувати делеговані йому завдання і відповідати за їх задовільне вирішення. При цьому, делегуючи повноваження, керівник не втрачає відповідальності. Вона залишається за тим, кому були делеговані повноваження. Це означає, що якщо підлеглий зробив щось неправильно, то покарають не його, а його начальника.

Та чи розглядаємо ми відповідальність лише як відповідальність за виконану роботу? Звичайно ні. Кожен менеджер прагне більшого – а саме вони хочуть бачити працівників, що в супереч сучасним реаліям виявляють бажання до відповідальності. Простими словами, коли ми вимагаємо відповідальності від своїх співробітників, ми насправді хочемо, щоб вони проявляли ініціативу, пропонували свої власні ідеї і були здатні визнавати та виправляти свої помилки, а також звітувати за свої дії.

Стів Павлина говорив: « Візьміть на себе відповідальність за своє життя і починайте вирішувати проблеми, що стоять перед вами. Вони існують для того, щоб допомогти вам вирости, а не для того, щоб знищити вас» [1]. Одна з проблем низького рівня відповідальності робітників полягає саме в думці, що «більше відповідальності – більше проблем». Хоча, що таке проблема? Це ситуація, що потребує вирішення до певного моменту часу. У розвинутому суспільстві наявність самої «проблеми» є мотивацією для її вирішення.

Ключем у побудові механізму підвищення відповідальності працівників банку є відповідна мотивація. Це готовність людей докласти максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей, що зумовлена здатністю цих зусиль задовольняти певну індивідуальну потребу. Характерно, що мотивація задовольняє дві обставини. По-перше, забезпечення індивідуальних потреб, а по-друге, - досягнення організаційних цілей. Обидві умови можуть і повинні задовольнятися якомога повніше.

На основі проаналізованого матеріалу й зроблених висновків автором побудовано механізм підвищення відповідальності працівників банку та інших організацій:

- 1) приймається відповідне рішення про необхідність підвищення відповідальності;
- 2) аналізується забезпечення підприємства гігієнічними чинниками та при необхідності вживаються необхідні заходи;
- 3) створюються три системи: навчання, контролю та мотивації; кожна з них виконує свої функції;
- 4) таким чином, створюється працівник, що якісно виконує свою роботу, необхідно дати робітнику зрозуміти його значення та важливість його роботи для компанії;

- 5) досягнення робітником певного результату;
- 6) отримання внутрішньої та зовнішньої винагороди;
- 7) проведення робітником аналізу справедливості оцінювання його роботи
- 8) у разі задоволення потреб працівник починає більш відповідально ставитись до своєї роботи, намагається внести свій вклад у загальну мету компанії (створюють інноваційні ідеї та намагаються їх впровадити).

Таким чином, банк чи підприємство отримує робітника, що добросовісно виконує свою роботу, мотивований та намагається як найбільше зробити для досягнення загальної цілі компанії. Він вже орієнтується не на отриманні заробітної плати, а на досягненні якісного результату.

Отже, підвищення рівня відповідальності працівників є одним з основних елементів підвищення ефективності роботи банку, підприємства. При цьому необхідно розрізняти гігієнічні чинники та мотивацію. Оскільки гігієнічні чинники – є необхідними для забезпечення нормальної повсякденної діяльності. Мотивація ж стимулює до більш відповідального ставлення, спонукає людей до генерації нових ідей та посилення активності в процесі роботи. Їхня ціль вже не отримання заробітної плати, а досягнення успіху.

Список використаних джерел:

1. Балашов К. По шляху саморозвитку / К. Балашов // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://psychologis.com.ua/po_puti_samorazvitiya_k_balashov.htm
2. Верещагіна Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагіна, И. М. Карелина. – Х. : Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
3. Відповідальність та етика у менеджменті [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
http://studopedia.su/8_49729_vidi-vidpovidalnosti-v-menedzhmenti.html
4. Гриньова В. М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства : [монографія] / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
5. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : [монографія] / П.З.Капустянський. – К. : ІПК ДСЗУ, 2007. – 155с.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>