

Также целесообразно определить показатели оценки деятельности для каждого конкретного управленца, ведь они уникальны и зависят от его функций и задач, специфики бизнеса, стратегии и целей компании.

Система оценки руководителя может включать в себя профессиональные оценочные методы, например, ассессмент-центр и системы оценки Хогана. Комплексная оценка руководителя позволит оценить умения, компетенций и поведение менеджера в различных условиях, получить комплексный обзор его сильных и слабых сторон, мотивов и ценностей, деструкторов, зон развития и потенциала, составить прогноз эффективности его деятельности и рекомендации по повышению его личной продуктивности.

УДК 331.101.39

ОЦЕНКА И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА БАНКА

Мозалевский М.В.

Научный руководитель: к.с.н., доцент Кандричина И.Н.
Белорусский национальный технический университет

Оценка персонала предназначена для анализа компетенций работников, профессионального роста, продуктивности и эффективности работы. По результатам оценки принимается решение о повышении в должности, увеличении заработной платы, обучении или увольнении сотрудника.

Мотивация – внутреннее побуждение человека к действию, основанное на различных потребностях.

Согласно теории мотивации американского психолога Ф. Герцберга, существуют две группы факторов, влияющих на удовлетворенность работой: удерживающие или гигиенические – комфорт рабочего места, размер оплаты, отношения с начальником, коллегами и подчиненными, степень контроля; мотивирующие – это признание, интересная работа, успех, возможности роста карьеры.

При оценке работы персонала, следует также прибегнуть и к оценке его мотивации и вовлеченности. Мотивы различны у разных работников: характер работы, признание, самосовершенствование, вознаграждение, условия работы, предоставляемые компанией дополнительные возможности.

На основе выявления базовых мотивов сотрудников, руководство может с большей уверенностью заниматься планированием карьеры работников и принимать соответствующие меры для удержания специалистов. Это также будет способствовать выявлению проблемных областей и определению действия необходимых для повышения мотивации работников и, как следствие, эффективному управлению мотивацией персонала организации.

Оценка мотивации может происходить посредством проективных методик, опросов, тестирования, интервью, расчета индекса мотивации, анализа динамики уровня эффективности и удовлетворенности во времени или при внутрифирменном движении.

Один метод оценки мотивации не сможет полностью охватить все аспекты работы персонала и его мотивации, поэтому целесообразно комбинировать различные методы и инструменты.

Показатели мотивации – удовлетворенность, лояльность и инициатива. Систематическое проведение оценки мотивация персонала является гарантий повышения эффективности всей компании, поэтому необходимо иметь в штате организации квалифицированного сотрудника, способного разобраться, как мотивировать персонал и на каком методе оценки системы мотивации стоит остановить свой выбор.

УДК 330

ФАКТОРЫ УСПЕХА МЕЖДУНАРОДНОГО ФИНАНСОВОГО ЦЕНТРА В ГОНКОНГЕ

Мысливец Д.Н.

Научный руководитель: ст. преподаватель Семашко Ю.В.
Белорусский национальный технический университет

Гонконг давно утвердился в роли одного из ключевых международных финансовых центров мира, и этот статус поддерживается рядом взаимосвязанных факторов, делающих его привлекательным для мировой финансовой деятельности и инвестиций.

В основе успеха Гонконга лежит его стратегическое географическое положение на перекрестке важнейших торговых маршрутов, что обеспечивает легкий доступ к основным мировым рынкам, включая как быстрорастущий китайский рынок, так и традиционные западные экономики.

Открытая и свободная экономика Гонконга, характеризующаяся низкими налогами и минимальным государственным вмешательством, создает благоприятную среду для иностранных инвестиций и предпринимательской деятельности. Эти факторы, в сочетании с прозрачной и предсказуемой правовой системой, наследием британской юриспруденции, способствуют формированию доверия среди международных инвесторов, банков и финансовых институтов.

Высококласная финансовая инфраструктура Гонконга, включая мирового уровня банковскую систему, биржи и компании по управлению активами, обеспечивает эффективное проведение финансовых операций.