

8. Aguinis, H., & Glavas, A. (2013). What corporate environmental sustainability can do for industrial-organizational psychology. *Green organizations: Driving change with IO psychology*, 379–392.

9. Dumont, J., Shen, J., Deng, X. (2016). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior. *Human Resource Management*. DOI: 10.1002/hrm.

УДК 334.02+331.108

**Паламарчук К.В.**

здобувач вищої освіти, Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

**Таранич О.В.**

к.е.н., доцент, Донецький національний університет  
імені Василя Стуса

## **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АТ «РАЙФФАЙЗЕН БАНК»**

Сучасні зміни економіки ставлять перед організацією ряд задач, однією з яких є підвищення ефективності використання кадрового потенціалу. Для досягнення цього завдання необхідно вдало побудувати систему стратегічного управління персоналом, що визначає актуальність цієї теми дослідження.

Метою дослідження є аналіз особливостей системи стратегічного управління персоналом, виділення основних напрямків розвитку для покращення конкурентоспроможності на прикладі АТ «Райффайзен банк».

Суть системи стратегічного управління персоналом банку полягає у досягненні цілей та місії шляхом забезпечення його діяльності необхідними ресурсами і відповідним висококваліфікованим персоналом [1].

Стратегічне управління персоналом варто розглядати як комплексну систему, що включає у себе різноманітні елементи роботи із персоналом як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі. Такі основні елементи роботи з персоналом зображені на рис. 1 [2].

Основним завданням стратегії управління персоналом є визначення можливих шляхів розвитку необхідних компетенцій всього персоналу і кожного співробітника зокрема. Це дасть можливість підвищити конкурентоспроможність банку за рахунок забезпечення безперервного процесу розвитку своїх працівників та їх

компетенцій на основі побудованих стратегічних планів розвитку з використанням можливостей внутрішнього та зовнішнього середовища.



Рисунок 1 Складові стратегічного управління персоналом

Аналіз наявних переваг і недоліків стратегічного управління персоналом АТ «Райффайзен банк» наведено у табл. 1.

Для удосконалення системи стратегічного управління персоналом і підвищення конкурентоспроможності АТ «Райффайзен банк» на засадах розвитку персоналу необхідно проводити політику змін у таких ключових напрямках:

1. Досягнення стратегічних цілей. Успіх досягнення стратегічних цілей Банку значною мірою залежить від того, наскільки працівники знають зміст стратегічних цілей Банку, а також готові та вміють працювати для їх досягнення.

2. Персонал як найвища цінність.

3. Формування та ефективний розвиток організаційної культури банку. На додаток до надання співробітникам необхідних знань і навичок, розвиток персоналу допомагає зміцнити бажані моделі поведінки та підвищити лояльність співробітників. Такий підхід зміцнює та розвиває корпоративну культуру та командний дух.

4. Підвищення ефективності комунікаційного процесу. Високі результати дають стандарти та культуру командного спілкування, співпраці та партнерства, обміну думками, своєчасного отримання актуальної інформації.

5. Покращення адаптації АТ «Райффайзен Банк» до змін зовнішнього середовища.

6. Формування ефективної мотиваційної політики. Підтвердження менеджерами кар'єрних очікувань своїх співробітників і відкрите та чесне обговорення їхньої кар'єри вже є сильними мотивуючими факторами.

*Таблиця 1*

**Переваги та недоліки системи стратегічного управління персоналом АТ «Райффайзен банк»**

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Багаторічний досвід</li> <li>• Популярні вакансії на ринку праці</li> <li>• Зацікавленість безпосередніх керівників в результатах</li> <li>• Система оцінки при прийнятті на роботу працівника</li> <li>• Згуртованість колективу працівників</li> <li>• Високий рівень конкурентоспроможності банку на ринку</li> <li>• Можливість відпрацювати знання на практиці</li> <li>• Можливість побудувати кар'єру для працівника</li> <li>• Соціальний пакет працівників</li> <li>• Висококомпетентне керівництво</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Недостатній рівень підготовки персоналу у сфері стратегічного управління</li> <li>• Опір змінам і інноваціям. Персоналу у більшості, не готовий до кардинальних змін.</li> <li>• Замалий обсяг фінансування програм розвитку персоналу, що у свою чергу впливає на якість кадрів</li> <li>• Відсутність дієвої та ефективної системи мотивації</li> <li>• Швидкі темпи змін в економічній, соціальній та політичній сфері</li> <li>• Відсутність належних матеріально-технічних та соціально-психологічних умов для реалізації стратегії розвитку персоналу</li> <li>• Різке скорочення чисельності персоналу в кризових умовах</li> <li>• Нерозвиненість корпоративної культури банку</li> </ul>

Отже, у сучасних умовах невизначеності економічних і соціальних процесів діяльність банку повинна ґрунтуватись на засадах стратегічного управління. Проведене дослідження іще раз підтвердило, що чи не найважливішу роль в організації праці відіграє саме персонал. При формуванні засад стратегічного управління персоналом варто врахувати неведені вище ключові напрямки розвитку, це зробить АТ «Райффайзен банк» ще більш конкурентоспроможним та зробить роботу персоналу ще більш ефективною.

Слід враховувати, що стратегія управління персоналом ефективна на стільки, наскільки успішно співробітники організації використовують свій потенціал для реалізації поставлених перед нею цілей і наскільки ці цілі є досягнутими.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бутко М.П., Дітковська М.Ю., Задорожна С.М. Стратегічний менеджмент. навч. посіб./ Київ, 2016. 376 с. URL: [https://pidru4niki.com/89763/menedzhment/strategiyi\\_upravlinnya\\_personalom\\_innovatsiyi\\_strategichniy\\_diyalnosti](https://pidru4niki.com/89763/menedzhment/strategiyi_upravlinnya_personalom_innovatsiyi_strategichniy_diyalnosti)
2. Версаль Н.І. Основи банківського менеджменту. К: Фітосоціо-центр, 2013.184с.

УДК 330.341.1

*Ущанівська Анастасія*  
здобувач вищої освіти, Державного  
торговельно-економічного університету  
*Назарова Марія*  
здобувач вищої освіти, Державного  
торговельно-економічного університету

## ІННОВАЦІЇ У РЕКРУТМЕНТІ ТА ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ

Інновації в управлінні персоналом допоможуть підвищити рівень продуктивності праці, створити дружні робочі взаємовідносини; забезпечити професійне навчання та розвиток персоналу. Можливість просувати креативні ідеї та адаптувати персонал до нововведень сприятиме збалансованості інтересів компанії та працівників. Саме інновації у професійному навчанні принесуть в майбутньому користь та фінансову винагороду як працівнику, так і підприємству.

Навчання співробітників є важливою частиною розвитку та успіху організації. Інноваційні методи навчання широко застосовуються в європейських країнах, проте в Україні питання актуалізуються повільно. Переваги цифрових технологій у сфері управління персоналом включають поліпшення досвіду співробітників, спрощення бізнес-процесів, більш ефективного прийняття рішень на основі даних. Цифрові інструменти допомагають компаніям економити час і гроші, покращуючи комунікацію,