

5. Зось-Кіор, М. В., & Радочин, Ю. Г. (2015). Управління інформаційними логістичними потоками на підприємстві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*, (13), 247-250.

6. Ковальська, Л. Л., & Циганюк, В. Л. (2013). Логістичний менеджмент на підприємстві: особливості та напрями удосконалення. *Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент*, (10), 87-97.

7. Савенко, І. І., & Седіков, Д. В. (2020). Логістичний менеджмент, як інструмент оптимізації логістичних витрат. *Food Industry Economics*, 12(3).

УДК 331.5

Богданець Б.Б., аспірант

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Василенко С.О., аспірант

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та

моделювання економіки

Земцов М.М., аспірант

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та

моделювання економіки

ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ

Управління персоналом в банківському секторі є важливою складовою успішної діяльності банку. Важливе значення набуває набір та навчання персоналу. Ефективний набір та навчання персоналу грають важливу роль у забезпеченні високої кваліфікації та професійної підготовки співробітників. Враховуючи швидкі зміни у банківському секторі, важливо, щоб персонал був добре підготовлений до нових технологій, регуляційних вимог та методів обслуговування клієнтів. Необхідною є ефективна мотивація та заохочення людського ресурсу. Ретельно спланована система мотивації допомагає залучати та утримувати талановитих працівників. Це може включати фінансові заохочення, кар'єрний розвиток, програми навчання та розвитку, а також інші корпоративні переваги. Важливо планувати оптимальний підбір топ-менеджерів. Керівництво має великий вплив на ефективність та задоволення працівників. Важливо, щоб керівники були досвідченими та компетентними, здатними до вирішення проблем та мотивації своєї команди. Розвиток лідерських навичок у керівництва та ключових кадрів допомагає забезпечити сталість та успішність управління персоналом в банківському секторі.

Банківський сектор відомий своєю високою робочою навантаженістю та стресом. Тому важливо, щоб банки створювали умови для збалансованого

робочого життя та приватного життя своїх співробітників, щоб запобігти вигоранню та підтримувати їхнє здоров'я та благополуччя [1-4].

Управління персоналом в банківському секторі є складним завданням, але воно є ключовим для досягнення успіху та стабільності в цій галузі.

Важливою є ефективна політика мотивації банківського персоналу. Мотивація персоналу в банках важлива для забезпечення високої продуктивності, задоволеності співробітників та досягнення стратегічних цілей організації.

Визначимо найбільш розповсюджені методи мотивації, які часто використовуються в банківському секторі.

1. Фінансова мотивація. Включає в себе зарплату, премії, бонуси та інші фінансові стимули за досягнення певних цілей, високу продуктивність чи виняткові результати.

2. Можливості кар'єрного зростання. Пропозиція можливостей для кар'єрного розвитку та просування на роботі може бути сильним мотиватором для співробітників. Це може включати навчання, тренінги, програми менторства та стажування.

3. Підтримка робочих цілей та особистого розвитку. Банки можуть надавати підтримку співробітникам у досягненні їхніх робочих цілей та особистого розвитку, наприклад, шляхом фінансування навчання, участі в конференціях чи курсах підвищення кваліфікації.

4. Культура та робоча атмосфера. Створення позитивної робочої атмосфери, де працівники відчуються оціненими, підтримуваними та мають можливість взаємодіяти з колегами та керівництвом, може бути сильним мотиватором.

5. Баланс роботи та особистого життя. Баланс між роботою та особистим життям дуже важливий для мотивації співробітників. Банки можуть надавати гнучкі графіки роботи, можливості відпусток та інші пільги, щоб допомогти співробітникам зберігати здоров'я та енергію для виконання своїх обов'язків.

6. Визнання та заохочення. Публічне визнання та заохочення з боку керівництва та колег може бути могутнім інструментом мотивації. Це може включати нагороди, сертифікати визнання, слова подяки та інші форми визнання досягнень.

Загальна стратегія мотивації персоналу в банку повинна бути адаптована до потреб та цілей конкретної організації, а також враховувати індивідуальні потреби та мотиватори співробітників.

Особливо актуальними є адаптаційні напрями управління персоналом в банках спрямовані на забезпечення гнучкості, адаптивності та відповідності вимогам швидкозмінюваного середовища. Зокрема, надання співробітникам можливості самостійно контролювати свій робочий графік, використовуючи гнучкі графіки роботи, роботу з віддаленим доступом або частковий робочий день. Запровадження гібридних моделей роботи, що поєднують роботу в

офісі та віддалену роботу, дозволяє працівникам банку працювати у зручний для них спосіб, забезпечуючи при цьому продуктивність та зв'язок з командою. Забезпечення доступу до навчальних ресурсів та програм навчання онлайн, що дозволяє співробітникам постійно підвищувати свою кваліфікацію та адаптуватися до нових технологій та методів роботи [5]. Стимулювання співробітників до прийняття змін та відкритості до нових ідей шляхом створення робочого середовища, що сприяє інноваціям, відкритому спілкуванню та спільній роботі. Забезпечення ефективної комунікації та відкритого зворотного зв'язку між керівництвом та співробітниками, що дозволяє оперативно реагувати на зміни та враховувати думки та потреби персоналу. Забезпечення психологічної підтримки, програми стрес-менеджменту та розвитку навичок самоопіки для співробітників з метою підтримки їхнього емоційного благополуччя та збереження продуктивності під час стресових ситуацій.

Перелічені напрями дозволяють банкам створювати адаптивні та резиліентні команди, які здатні ефективно функціонувати в умовах невизначеності та змін.

Література

1. Антипенко, Н. В., Веденіна, Ю. Ю., Гнатенко, І. А., & Пархоменко, О. П. (2021). Фінансовий менеджмент ресурсозбереження інноваційно орієнтованих підприємств у контексті антикризової стратегії розвитку. *Агросвіт*, (23), 10-16.
2. Гавкалова, Н. Л. (2014). Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*, (3), 4-14.
3. Гнатенко, І. А., & Хаустова, Є. Б. (2021). Реалізація концепції економічної свободи та лібертаріанства в Україні з метою розвитку біржової діяльності, торгівлі та інноваційного підприємництва. *Актуальні проблеми економіки*, 2 (236), 57-66.
4. Зось-Кіор, М., Ільїн, В., & Свирида, Е. (2020). Розвиток трудового потенціалу в системі ефективного менеджменту організації. *Економіка та суспільство*, (22).
5. Редьква, О. З., & Борисова, Л. П. (2015). Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*, (1), 139-147.