

УДК 005.95/96

О. О. Гарматюк, к. е. н., доцент; В. М. Карп

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна)

ЛЮДСЬКИЙ РЕСУРС: НОВІТНІСТЬ У СУЧАСНИХ ПІДХОДАХ

О. О. Garmatiuk, PhD (Economics), Assoc. Prof.; V. M. Karp

HUMAN RESOURCES: NEW IN MODERN APPROACHES

Стабільне функціонування економіки значною мірою залежить від ефективності діяльності різних інституцій. Банківські установи та їх здатність виконувати основні функції й проявляти стресостійкість до криз за рахунок мінімізації ризиків саме і створюють цю стабільність та стійкість у економіці. Від діяльності банку залежить організація та формування ресурсної бази банківської установи. Вона продукується самостійно кожним окремим банком з огляду на своєрідність, ймовірність виникнення та ступеня впливу загроз як на макро- так і мікрорівнях.

Зважаючи на усі особливості сьогодення, діяльності в умовах воєнного стану, формування ресурсної бази вітчизняних банківських установ відбувається під впливом ризиків, що властиві банківському сектору. І саме питання персоналу, як основного базового ресурсу займає неocenенну роль у цих умовах. Зважаючи на те, що певна маса активного працездатного населення покинула територію України, перед банками як ніколи постало питання збереження та підтримки свого персоналу. Саме завдяки кваліфікованим кадрам існує можливість фінансової стабільності у всіх інституціях, включаючи банки, та конкурентоспроможність всієї економіки.

Визначальним чинником забезпечення успішної діяльності банку є підвищення якості роботи усіх категорій співробітників, починаючи від керівників та банківських фахівців й закінчуючи обслуговуючим персоналом. Рівень продуктивності праці співробітників банку багато в чому визначається сформованою керівництвом системою мотивації, де базовими мотиваційними методами означені потреби співробітників, їх стимули та мотиви до ефективної діяльності.

Сьогодні, як ніколи, слід запровадити комплексний підхід до розгляду проблем менеджменту персоналу банківської установи, особливо в сегментах, що використовують висококваліфіковану інтелектуальну працю, оскільки тільки зацікавлена у своїй професійній діяльності людина може ефективно працювати та тим самим приносити користь як організації, так і суспільству.

Із теоретичних досліджень давно відомо, що рушійною силою соціально-економічного розвитку та прогресу є не лише природні ресурси, фізичний та фінансовий капітал, а, передусім, людина як носій специфічного і водночас чи не найбільш продуктивного капіталу. Адже людські ресурси (англ. Human Resources - HR) – це специфічний і найважливіший із усіх видів ресурсів суб'єкта господарювання; найбільш складний об'єкт управління в організації, на відміну від речових чинників виробництва, є живим, має змогу самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати висунуті до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси та ін. І це повинно розглядатися як аксіома. А реалії третього десятиріччя є такими, що все більше у сфері зайнятості мова йде не про «територію людини, як таку», а про «територією штучного інтелекту, робототехніки, алгоритмів машинного навчання» тощо. В цьому контексті потребують наукової аргументації особливості формування та відтворення людського капіталу. Адже, за сучасних умов, стандартність замінюється нестандартністю, лінійність – нелінійністю, стабільність – нестабільністю, симетричність – асиметричністю. Названі та інші характеристики нової (не)нормальності повною мірою стосуються компетентнісної складової людського

капіталу, в якій нові вимоги межують з новими загрозами, нові можливості – з новими викликами. Саме тому розгляд питання менеджменту персоналу відіграватиме завжди актуальну роль на усіх життєвих етапах розвитку та функціонування усіх інституцій.

Презентується, що світ людських ресурсів цифрової доби – це світ асиметрій, контрастів, швидкоплинності, коли сфера безпосереднього докладання праці потребує усе нових і нових компетентностей, які потребують інтенсивного відтворення на усіх етапах життєвого циклу людини. При цьому сьогодні людський капітал, що претендує на статус затребуваного, має формуватися та відтворюватися за наявності навичок, які виходять за рамки формальної освіти та базуються на безперервному навчанні, креативі, творчості, критичному мисленні, самоорганізації, проактивності.

Все більшого значення набуває розгляд питання всебічної оцінки результативності управлінського персоналу. Сьогодні питання соціальної відповідальності бізнесу та етичності, нерозривності та стійкості бізнес-процесів, створення сприятливого клімату в колективі й корпоративної культури, а також креативності як самих управлінців, так і їх вміння розвивати креативний потенціал команди є надзвичайно важливими аспектами результативності менеджменту організації. За таких умов організація має вміти створювати додаткові конкурентні переваги, гнучко реагувати на зміни ринкових умов та зміну правил ведення бізнесу, а також вибудовувати свою унікальну стратегію інноваційного розвитку.

Внаслідок таких аспектів підвищуються вимоги до менеджерів, до їх навичок із розроблення креативних ідей й рішень. Фундаментом для досягнення стратегічних цілей, підвищення ефективності та сприянню інноваційному розвитку організації створює всебічне структуроване оцінювання ефективності управлінського персоналу за допомогою сучасних технологій менеджменту.

В підсумку можна констатувати, що стратегічною метою формування системи управління персоналом є забезпечення підприємства висококваліфікованим персоналом. Потрібно докласти максимум зусиль, щоб створити колектив, в якому пануватимуть взаєморозуміння, довіра та бажання кожного працівника робити внесок у загальний успіх організації.

Література

1. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466с.
2. Банківський персонал і його роль у роботі банку. URL: <http://www.managerhelp.org/hoks-1372-1.html>
3. Колот А. М., Герасименко О. О., Шевченко А. С. нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0.»: компетентісний аспект. Економіка та суспільство. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2619/2537>
4. 2023 Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/focus/human-capital-trends.html#explore>