УДК 331.108.3

ШЛЯХИ ПОКРИТТЯ ПОТРЕБ У ПЕРСОНАЛІ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

І. Драган, група ФС-22
Науковий керівник: ***Н. Іщенко,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

У фінансових установах для залучення персоналу особливо важливо забезпечити високий рівень задоволеності та мотивації, оскільки їхні дії та рішення мають прямий вплив на фінансову стабільність та успішність організації. Зокрема проблема пошуку та залучення персоналу є актуальною, оскільки хронологічно це є перший базовий елемент механізму управління персоналом в організації, низька ефективність якого практично гальмує всі подальші HR-процеси: адаптація, мотивація, управління кар'єрою, розвиток персоналу.

Метою дослідження є висвітлення шляхів покриття потреб у персоналі фінансових установ.

Шляхи покриття потреб у персоналі фінансових установ можуть включати наступні аспекти:

1. Професійній розвиток. Можливості для участі в навчальних програмах, семінарах та тренінгах для поліпшення фінансових знань та навичок.
2. Менторство та керівництво. Встановлення системи менторства для нових працівників або програм підвищення кваліфікації під керівництвом досвідчених співробітників.
3. Баланс роботи та життя. Забезпечення гнучкого графіку роботи, можливостей для відпочинку та робочих пауз для підтримки фізичного та психологічного благополуччя.
4. Оплата й компенсації. Забезпечення справедливої оплати, бонуси програм та інших стимулів для залучення та утримання талановитих співробітників.
5. Ефективне комунікування. Системи зворотнього зв'язку, для пропозицій і питань співробітників, щоб вони відчували себе важливими для організації.

Саме взаємовідносини між працівниками формують відповідний соціально-психологічний клімат у колективі, впливають на поведінку працівників, зумовлюють підвищення продуктивності праці, мотивують їх на ефективну діяльність. Підготовка компетентного персоналу, здатного до високопродуктивної, інтелектуальної, інноваційної праці, його раціональне структурне і просторове розміщення, залежить від ефективності функціонування HR-служби і є запорукою досягнення успіху. Формування персоналу складається з комплексу взаємозалежних блоків, що піддаються впливу зовнішніх і внутрішніх чинників, але таких, що утворюють певну цілісність, яка прагне в своєму функціонуванні до досягнення конкретних цілей.

Джерелами покриття потреби у персоналі фінансових установ можуть бути: навчальні заклади різних ступенів і рівнів підготовки; міжнародний ринок робочої сили; комерційні навчальні центри; посередницькі фірми з добору персоналу; центри забезпечення зайнятості (біржі праці); професійні асоціації й об'єднання; родинні організації; власні внутрішні джерела. При вирішенні завдання покриття додаткової потреби в персоналі фінансових установ фахівці визначають з урахуванням ступеня участі організації в процесі придбання співробітників активні та пасивні шляхи. До активних шляхів покриття потреб у персоналі належать [1]:

- набирання персоналу безпосередньо в навчальних закладах укладанням двосторонніх угод як з навчальним закладом, так і з учасником навчання;
- подання заявки на вакансії у місцеві чи міжрегіональні центри зайнятості (біржі праці);

- використання послуг консультантів з персоналу (вони можуть також виконувати посередницькі функції з добору кандидатів) і спеціалізованих посередницьких фірм, які наймають персонал (комерційних бірж праці);

- залучення нового персоналу через співробітників організації. Це відбувається переважно у двох напрямах: із сімейного кола співробітників і з інших організацій.

Пасивні шляхи шляхів покриття потреб у персоналі включають наступні заходи:

- повідомлення про вакантні місця через рекламні оголошення в засобах масової інформації і спеціальних виданнях;

- очікування претендентів після розміщення оголошень місцевого характеру. Залучення персоналу за допомогою соціальних мереж може бути як активним, так і пасивним, залежно від того, хто є ініціатором контакту.

Наведені шляхи залучення персоналу пов’язані із зовнішніми джерелами задоволення потреби в кадрах. Власна організація може розглядатися як внутрішнє джерело. Шляхами задоволення потреби в персоналі в даному разі є: переміщення співробітників з одного підрозділу в інший, яке може відбуватися як з відповідним перенавчанням, так без нього; переміщення співробітників на вищий ієрархічний рівень організації (як правило, з одержанням додаткової освіти чи кваліфікації); формування нової функціональної ролі співробітника в межах колишнього робочого місця за відповідного додаткового навчання [1].

Таким чином, сучасні інформаційні технології можуть використовуватися керівниками і фахівцями кадрових служб фінансових установ при вирішенні завдань відбору персоналу, аналізу міжособистісних відносин у колективі, веденні баз даних по кадрам. Інформаційні системи дозволяють виявити рівень професійної кваліфікації працівників, їх психофізіологічні параметри, а також простежити за динамікою зміни певних характеристик, щоб виділити ті з них, які мають відхилення від загальноприйнятих норм. Для HR-служб актуальні процеси діджиталізації через використання програмних рішень на основі штучного інтелекту, мобільних додатків з підтримкою чат-ботів, застосування їх під час обробки даних моніторингу ефективності діяльності фінансових установ. Штучний інтелект може здійснити вплив у HR-процесах наступним чином:

- планування співбесід із кандидатами – прикладом може бути відслідковування в соціальних мережах, коли найзручніше відправити кандидату запрошення на співбесіду;

- зручний процес підбору персоналу й комунікацій з персоналом, допомога з процесами, що потребують концентрації на деталях й уваги, а саме з попереднім відбором кандидатів;

- персоналізація: кожен з персоналу є унікальною людиною і для кожної особи потрібен свій стиль навчання. За допомогою використання штучного інтелекту через збір великої кількості інформації про співробітників і моделювання їхньої поведінки можна коригувати програми навчання і підвищувати їхню ефективність;

- прогнозування – це стрімке знаходження факторів плинності кадрів, ступеню взаємодії з співробітниками, нинішнього стану проектів та інших питань дає змогу зменшити кількість витрачених коштів, час та збільшити загальну ефективність роботи організації.

Список літератури

1. Павленко Т. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Маркетинг персоналу та HR-брендинг»: навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2022. 97с. URL: https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/7664a234-4e87-4753-bdf6-e377cb6d68bf/content

2. Столярук Х. С., Харенко М. О. Аналіз проблем пошуку та залучення персоналу організації. Бізнес інформ. 2020. № 6. С. 319-328. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-6_0-pages-319_328.pdf