

УДК 658.314

Богданец Б. Б., аспірант
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля
Саєнко В. О., аспірант
Полтавський державний аграрний університет

ІННОВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В БАНКАХ ПРИ ВЗАЄМОДІЇ З БІЗНЕСОМ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Інноваційні стратегії управління персоналом у банках в умовах діджиталізації та глобалізації відіграють вирішальну роль у забезпеченні ефективної взаємодії з бізнесом. Сучасний світ змінюється надзвичайно швидко, що вимагає від банківських установ адаптації до нових реалій, використовуючи передові технології та змінюючи підходи до управління персоналом.

Діджиталізація банківського сектору не лише змінює формат надання послуг, а й впливає на кадрову політику. Технологічний прогрес зумовлює необхідність розширення компетенцій працівників, що веде до зростання попиту на цифрові навички та здатність до швидкого навчання. У відповідь на ці виклики банки впроваджують системи безперервного навчання та розвитку персоналу, створюючи гнучкі освітні платформи, що поєднують онлайн-курси, штучний інтелект та інтерактивні симуляції [1-4].

Глобалізація сприяє зміні корпоративної культури, адже банки змушені адаптуватися до міжнародних стандартів і різних бізнес-середовищ. Це впливає на організаційні структури, формуючи мультикультурні команди, що працюють у віддаленому форматі. У такій ситуації особливого значення набуває розвиток навичок міжкультурної комунікації та впровадження цифрових платформ для ефективної командної взаємодії.

Розвиток цифрових технологій також змінює механізми мотивації та залучення працівників. Традиційні методи стимулювання поступово поступаються місцем персоналізованим системам мотивації, які базуються на аналізі поведінкових даних та штучному інтелекті. Використання аналітики великих даних допомагає визначити індивідуальні потреби співробітників і розробити оптимальні умови для їхнього професійного розвитку.

Автоматизація рутинних процесів дозволяє співробітникам банку зосередитися на стратегічних завданнях, що підвищує їхню ефективність. Застосування роботизованих процесів у внутрішніх операціях сприяє підвищенню продуктивності та зниженню витрат, водночас відкриваючи нові можливості для розвитку талантів у сфері управління взаємовідносинами з клієнтами та аналізу ринку.

Парадигма управління персоналом у банках змінюється, відходячи від жорстких ієрархій та формальних структур до більш гнучких моделей організації праці. Впровадження концепцій дозволяє банкам швидко адаптуватися до змін бізнес-середовища, забезпечуючи ефективну взаємодію з підприємцями та корпоративними клієнтами [5-6].

Таким чином, інноваційні стратегії управління персоналом у банківському секторі в умовах діджиталізації та глобалізації базуються на поєднанні технологічних рішень, персоналізованих підходів до розвитку працівників та нових моделей організації роботи. Це сприяє не лише підвищенню конкурентоспроможності банків, а й створенню ефективної екосистеми співпраці з бізнесом, що є ключовим чинником успіху у сучасних умовах.

Окрім змін у підходах до навчання, мотивації та організації роботи, банки активно інтегрують нові технології у процес управління персоналом. Використання штучного інтелекту та машинного навчання дозволяє оптимізувати підбір кадрів, аналізуючи великі масиви даних про кандидатів, що дає змогу знаходити найбільш відповідних спеціалістів.

Діджиталізація впливає на моделі кар'єрного зростання, сприяючи гнучкості та індивідуальному підходу до розвитку співробітників. Використання HR-аналітики дозволяє прогнозувати потреби банку у певних компетенціях та пропонувати персоналізовані шляхи професійного зростання. Завдяки цьому працівники можуть отримувати можливості для внутрішньої мобільності, змінюючи напрямки діяльності без необхідності залишати компанію.

Глобалізаційні процеси також впливають на підходи до лідерства у банківському секторі. Традиційні управлінські моделі трансформуються, поступаючись місцем гнучким форматам керівництва, що базуються на коучингу, наставництві та залученні працівників до ухвалення рішень. Це сприяє формуванню культури довіри, яка є критично важливою у дистанційних та мультикультурних командах.

Водночас змінюється і спосіб оцінювання ефективності персоналу. Замість класичних КРІ банки використовують гнучкі системи оцінки, які включають аналіз поведінкових факторів, залученості працівників та їхнього внеску у загальну стратегію компанії. Використання цифрових платформ для моніторингу продуктивності дозволяє отримувати об'єктивні дані, що сприяє підвищенню якості ухвалення управлінських рішень [5-7].

У контексті взаємодії з бізнесом банки розширюють використання платформ спільної роботи та екосистемних рішень, що інтегрують внутрішні процеси з операціями клієнтів. Це сприяє більш ефективній комунікації між фінансовими установами та підприємцями, дозволяючи швидше адаптуватися до змін у бізнес-середовищі.

Таким чином, інноваційні стратегії управління персоналом у банках не лише підвищують ефективність роботи співробітників, а й створюють більш

інтегровану систему взаємодії з бізнесом. Завдяки цифровим технологіям, аналітиці та новим підходам до лідерства банки отримують можливість швидше реагувати на виклики ринку, забезпечуючи конкурентні переваги у глобалізованому середовищі.

Література

1. Zdrenyk, V., Grod, A., Ocheretko, B., & Bohonskyi, V. (2024). Вплив цифрових технологій на розвиток бізнесу: трансформація бізнес-моделей та управління інноваційними проектами. *Ekonomichnyy analiz*, 34(2), 453-464.
2. Gryshko, V., Zos-Kior, M., & Zerniuk, O. (2018). Integrating the BSC and KPI systems for improving the efficiency of logistic strategy implementation in construction companies. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.2), 131-134.
3. Овчиннікова, В. О., & Панкратов, С. В. (2019). Діджиталізація процесу інноваційної діяльності залізничного транспорту. Вчені записки Таврійського національного університету імені ВІ Вернадського. Серія: Економіка і управління, (30 (69), № 4 (2)), 25-29.
4. Разводовська, В. О., Заяц, О. В., Парохненко, О. С., & Гнатенко, І. А. (2021). Інноваційність в підприємницькій діяльності в системі ефективного управління операційною діяльністю, конкурентоспроможністю та маркетингом. *Український журнал прикладної економіки*, 6(1), 290-297.
5. Гнатенко, І. (2021). Управлінські, маркетингові та фінансові підходи оцінювання соціо-еколого-економічного ефекту взаємодії підприємств в умовах зміни споживчих переваг. *Економічний дискурс*, 1-2, 111-121.
6. Химич, І. Г., & Владимир, О. М. (2025). Необхідність набуття здатності адаптивності інтелекту в сучасних бізнес-умовах діяльності. In *Збірник тез VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції «Нові інформаційні технології управління бізнесом (Київ, 12 лютого 2025)»*. Київ: Спілка автоматизаторів бізнесу, 2025.
7. Зось-Кіор, М. В., & Брижань, К. О. (2017). Управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах нестабільності. *Міжнародний науковий журнал Інтернаука*. Серія: Економічні науки, (6), 62-65.