

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра Управління персоналом і економіки праці**  
(найменування кафедри)

**РЕФЕРАТ**

**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня бакалавра**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
(шифр та найменування спеціальності)  
за освітньою програмою **Управління персоналом та економіка праці**  
(назва бакалаврівської програми)

на тему: **«Управління розвитком персоналу організації (на прикладі  
АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank)»**

**Виконавець:**

студентка 4 курсу 3 групи ФЕУП

Карімова Ж. Р.

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

К.П.Н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Петровська О.М.

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження** обраної теми кваліфікаційної роботи обумовлена новими світовими викликами, щодо постійних змін умов праці при тому, що організації необхідно зберігати конкурентоспроможність, а це вимагає досягнення деяких аспектів з погляду на персонал: підвищення продуктивності персоналу, збереження талантів в організації, забезпечення можливостей для професійного розвитку і зростання працівників.

**Предметом дослідження** виступають процеси, методи та стратегії, що використовуються для планування, розвитку і підготовки персоналу в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

**Об'єктом дослідження** управління розвитком персоналу виступає сам персонал, який працює в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

**Мета роботи** роботи полягає у виявленні чинників, які обумовлюють професійний розвиток і кар'єрне планування персоналу в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

### **Основні завдання:**

1. Дослідити процеси управління розвитком персоналу сучасного банку.
2. Визначити фактори, що впливають на професійний розвиток працівників та їх мотивацію.
3. Проаналізувати економічну діяльність та систему управління персоналом в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.
4. Надати оцінку потреби у розвитку персоналу на сучасному етапі розвитку АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.
5. Надати пропозиції та обґрунтування, щодо розробки стратегічних та тактичних планів розвитку персоналу в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

**Інформаційною базою дослідження** слугували актуальні теоретичні та практичні матеріали, звіти, сучасні публікації щодо забезпечення ефективного розвитку персоналу банку. Нормативно-правова база та закони, постанови КМ Республіки Казахстан, первісні документи обліку кадрів, звітності економічної діяльності та сайт АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank. Також матеріалами аналізу були річні звіти діяльності АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank за 2020 —2022 рр.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів: теоретичного, аналітичного та пропозицій, що спрямовані на застосування дієвих методів та підходів щодо розвитку персоналу АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank; висновків та використаних джерел 44, кількості додатків 2. Загальний обсяг роботи 78 стр., а також кількість таблиць 15 та ілюстрацій 12.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Управління розвитком персоналу сучасного банку»** визначено особливості управління розвитком персоналу в сучасному банку, розглянуто сучасні стратегії управління персоналом та підвищення рівня кваліфікації персоналу для забезпечення високої якості обслуговування клієнтів.

У другому розділі **«Організація системи управління персоналом АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank»** проаналізовано: загальноекономічні показники діяльності АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank, склад персоналу, досліджено ефективність та надано оцінку системи управління розвитком персоналу АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

У третьому розділі **«Напрями вдосконалення системи управління розвитком персоналу АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank»** запропоновано: поетапну модель системи управління персоналом банку навколо навчання працівників та підвищення їх кваліфікації.

## ВИСНОВКИ

*Для вдосконалення системи управління персоналом у АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank нами запропоновано наступні заходи:*

1. Розвиток інтелектуального потенціалу персоналу. «Для АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank в даний момент є головним завданням виділити та сформувавши процес управління людськими ресурсами, зокрема інтелектуальним розвитком персоналу.

2. Вдосконалення системи наставництва. «Основною даної програми є сприяння передачі досвідченим персоналом власних професійних знань і адаптації молодих (нових) працівників, а також підвищенню іміджу працівників, що володіють необхідними для банку знаннями і досвідом.

3. Створення корпоративного університету. Корпоративний університет, по суті, нагадує курси підвищення кваліфікації. Тут співробітники проходять навчання, щоб прокачувати та розвивати свої хард та софтскіли. Це може бути навчання менеджменту, лідерства, ведення переговорів, вирішення конфліктів.

Розрахунок економічного ефекту від впровадження запропонованих заходів показує значну економію витрат в сумі 858,3 тис.кзт.

## АННОТАЦІЯ

**Карімова Ж. Р. «Управління розвитком персоналу організації (на прикладі АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank)»**

кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра

**зі спеціальності 051 «Економіка»**

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці»,

Одеський національний економічний університет

м. Одеса, 2023 рік

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів. Об'єктом дослідження управління розвитком персоналу виступає сам персонал, який працює в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

У роботі розглядається поняття та складові розвитку персоналу сучасного банку, сучасні стратегії зниження рівня плинності персоналу в банку.

Проаналізовано економічну діяльність, соціально-економічну складову персоналу та ефективність системи управління персоналом в АО «Народний банк Казахстану» - Halyk Bank.

Запропоновано заходи щодо вдосконалення системи розвитку персоналу банку, наведено доцільні пропозиції та економічно-соціальну ефективність пропозицій.

**Ключові слова:** управління розвитком персоналу, стратегії розвитку персоналу, стратегія управління плинністю, соціально-економічна складова персоналу банку, управління персоналом.

## ANNOTATION

**J. R. Karimova «Management of the organization's personnel development (on the example of JSC «National Bank of Kazakhstan» - Halyk Bank)»**

thesis for a Bachelor degree

in specialty **051 «Economics»**

under the educational program «**Personnel Management and Labor Economics**»,

Odessa National Economic University

Odesa, 2023

The bachelor's qualification work consists of three sections. The object of research on personnel development management is the personnel themselves, who work at JSC «National Bank of Kazakhstan» - Halyk Bank.

The work examines the concepts and components of modern bank staff development, modern strategies for reducing staff turnover in the bank.

The economic activity, the socio-economic composition of the staff and the effectiveness of the personnel management system in JSC «National Bank of Kazakhstan» - Halyk Bank were analyzed.

Measures to improve the bank's personnel development system are proposed, appropriate suggestions and economic and social effectiveness of the suggestions are given.

**Keywords:** personnel development management, personnel development strategies, turnover management strategy, socio-economic component of bank personnel, personnel management.