

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра економіки підприємства та організації підприємницької діяльності
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 076 «підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
(шифр та найменування спеціальності)

за освітньою програмою

«Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності»
(назва освітньої програми)

на тему: «ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ АТ «УКРСИББАНК»)»
(назва теми)

Виконавець:

студент 4 курсу факультету ЦЗФН

Костенко Артем Олександрович

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

Науковий керівник:

К.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Орленко Ольга Михайлівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

/підпис/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

В умовах трансформації економіки України, активної цифровізації, зростаючої конкуренції у фінансовому секторі та впровадження сучасних управлінських підходів особливої актуальності набуває питання ефективного використання трудових ресурсів банківських установ. Персонал банку виступає не лише виконавцем функцій, а й ключовим стратегічним ресурсом, від якого залежить якість обслуговування клієнтів, ефективність фінансових операцій, інноваційність послуг і, в кінцевому підсумку, конкурентоспроможність установи на ринку.

Банківська система є складною багаторівневою структурою, яка здійснює посередницьку функцію між суб'єктами економіки, забезпечуючи рух капіталу, кредитування, зберігання коштів та інші фінансові операції. Успішне виконання цих функцій неможливе без висококваліфікованого, мотивованого та ефективно організованого персоналу. Персонал банків відрізняються специфікою: працівники повинні мати глибокі знання у сфері фінансів, володіти аналітичним мисленням, стресостійкістю, високим рівнем клієнтоорієнтованості, а також постійно вдосконалювати свої професійні навички відповідно до змін зовнішнього середовища.

Останніми роками банківська галузь зазнала суттєвих змін: відбувається перехід до дистанційного банкінгу, автоматизації процесів, зменшення кількості фізичних відділень, що водночас підвищує вимоги до продуктивності працівників і оптимізації кадрового складу. В умовах постійного реформування економіки та загострення соціально-економічних викликів (зокрема, пов'язаних із війною, міграцією, інфляційними процесами та нестачею кадрів), питання ефективного управління персоналом стає критичним фактором забезпечення стабільної діяльності банківських установ.

На практиці нерідко спостерігається нераціональне використання персоналу, недостатня мотивація працівників, високий рівень плинності кадрів та проблеми з адаптацією нових співробітників. Це обумовлює необхідність глибокого аналізу та розробки дієвих заходів щодо підвищення ефективності використання персоналу. У цьому контексті актуальним є вивчення досвіду

провідних банківських установ, таких як АТ «УкрСиббанк», який є одним із лідерів ринку та демонструє стабільні результати навіть в умовах економічної нестабільності.

Вибір теми дослідження обумовлений потребою у комплексному аналізі кадрового потенціалу банку, оцінці ефективності його використання, а також у формуванні практичних рекомендацій для удосконалення управлінських рішень у сфері персоналу. Зростаюча роль людського капіталу в банківському секторі вимагає впровадження сучасних підходів до планування, мотивації, оцінки продуктивності та професійного розвитку працівників.

Таким чином, дослідження ефективності використання персоналу у банку є не лише теоретично важливим, а й має значну прикладну цінність. Результати такої роботи можуть слугувати базою для оптимізації кадрової політики, вдосконалення системи стимулювання праці та формування стратегії довгострокового розвитку персоналу.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є дослідження ефективності використання персоналу у банківській установі на прикладі АТ «УкрСиббанк» та розробка практичних рекомендацій щодо покращення ефективності його використання.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- дослідити теоретичні основи поняття персоналу та особливості його формування в сучасних умовах;
- розглянути показники та методи оцінки ефективності використання персоналу;
- визначити ключові фактори, що впливають на ефективність використання персоналу;
- охарактеризувати поточний стан АТ «УкрСиббанк» та його місце в вітчизняній банківській сфері;
- здійснити аналіз основних техніко-економічних показників АТ «УкрСиббанк»;
- оцінити ефективність використання персоналу АТ «УкрСиббанк»;

- запропонувати заходи для підвищення ефективності персоналу АТ «Укрсиббанк»;
- здійснити економічне обґрунтування запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження є персонал АТ «УкрСиббанк».

Предметом дослідження виступають теоретичні та практичні засади підвищення ефективності використання персоналу АТ «УкрСиббанк».

У роботі використано такі **методи дослідження**: абстрактно-логічний – для узагальнення теоретичних підходів і формування висновків; системного аналізу – для вивчення взаємозв'язків у структурі управління персоналом; графічний та табличний методи – для візуалізації статистичних даних і динаміки показників; порівняльний аналіз – для оцінки змін ефективності трудових ресурсів за певний період.

Інформаційну базу дослідження складають: внутрішні статистичні та фінансові звіти АТ «УкрСиббанк»; нормативно-правові документи, що регулюють діяльність банківської сфери; дані Державної служби статистики України; наукові праці, аналітичні звіти, публікації у фаховій літературі та мережі Інтернет.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (63 найменування) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 84 сторінки. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 4 таблиці, 23 рисунка.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів та висновків, які викладені на 78 сторінках машинописного тексту. Загальний обсяг роботи становить 84 сторінка. Робота ілюстрована 4 таблицями та 23 рисунками, має 3 додатки. При написанні роботи було використано 63 літературні джерела.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА» розглянуто сутність персоналу підприємства та особливості його формування в сучасних умовах, класифікацію персоналу, показники та методи оцінки ефективності його використання персоналу та чинники, що впливають на ефективність використання персоналу компанії

У другому розділі «АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ АТ «УКРСИББАНК»» проаналізовано поточний стан АТ «Укрсиббанк» та його місце в вітчизняній банківській сфері основних, техніко-економічних показників та ефективність використання персоналу АТ «Укрсиббанк».

У третьому розділі «ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ АТ «УКРСИББАНК»» запропоновано Система «buddy» як інструмент ефективною адаптації та підвищення ефективності використання персоналу АТ «Укрсиббанк» та Microcredential learning як варіант підвищення кваліфікації та навчання працівників.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

Персонал підприємства – це сукупність працівників, які перебувають у трудових відносинах з організацією та виконують виробничі, управлінські й інші функції для досягнення її цілей. У сучасних умовах формування персоналу відбувається під впливом багатьох чинників, зокрема цифровізації, глобалізації ринку праці, розвитку дистанційної роботи, а також підвищених вимог до гнучкості, інноваційності та кваліфікації працівників. Відтак, особливого значення набувають системи стратегічного планування кадрів, впровадження програм професійного розвитку та адаптації персоналу до швидкозмінного середовища.

Персонал підприємства поділяється за кількома ознаками: за функціональним призначенням (керівники, спеціалісти, службовці, робітники), за характером виконуваних завдань (основний, допоміжний), за формами зайнятості (постійний, тимчасовий, сумісники тощо). Оцінка ефективності використання персоналу здійснюється за такими показниками, як продуктивність праці, фондівдача, рентабельність праці, витрати на одного працівника, плинність кадрів. Основними методами є аналітичний, порівняльний, експертний, а також використання систем KPI (ключові показники ефективності) та Balanced Scorecard (збалансована система показників).

На ефективність використання персоналу впливають як внутрішні, так і зовнішні чинники. До внутрішніх належать: якість управління, рівень організації праці, мотиваційна система, корпоративна культура, умови праці та можливості професійного розвитку. Зовнішні чинники охоплюють економічну ситуацію в країні, рівень конкуренції на ринку праці, законодавчі зміни, вплив сучасних технологій і демографічні процеси. В комплексі ці фактори визначають здатність компанії адаптуватися до змін і забезпечувати високу продуктивність працівників.

Станом на сьогодні АТ «Укрсиббанк» демонструє стабільну та ефективну діяльність, незважаючи на складну макроекономічну ситуацію та виклики воєнного часу. Банк забезпечує високий рівень продуктивності праці, раціонально використовує кадрові ресурси, активно впроваджує соціально відповідальні ініціативи та адаптує внутрішні процеси до сучасних потреб. Ефективне управління персоналом, зростання фінансових показників і підтримка інклюзивного середовища підтверджують стійкість банку та його готовність до подальшого розвитку в умовах нестабільності.

Наразі АТ «Укрсиббанк» зберігає впевнені позиції на банківському ринку України завдяки стабільному фінансовому стану, зростанню ключових техніко-економічних показників та ефективному управлінню капіталом. Банк демонструє здатність адаптуватися до викликів зовнішнього середовища, зокрема воєнного часу, дотримується обережної фінансової політики та

підтримує високу ліквідність. Партнерство з міжнародною фінансовою групою BNP Paribas також сприяє зміцненню позицій банку та розширенню спектру послуг для клієнтів.

Аналіз ефективності використання персоналу АТ «Укрсиббанк» свідчить про раціональне управління трудовими ресурсами в умовах економічної нестабільності та зовнішніх викликів. Попри зменшення загальної чисельності працівників, банк забезпечив зростання продуктивності праці, зарплатовіддачі та рентабельності персоналу, що є свідченням високого рівня ефективності організації роботи. Завдяки гнучкому підходу до управління персоналом, адаптації кадрової політики та зосередженню на мотивації і розвитку працівників, банк продовжує підтримувати стабільну роботу та конкурентоспроможність на фінансовому ринку.

Запровадження системи баддінгу дозволить значно підвищити ефективність використання персоналу банку. Наприклад, витрати на навчання бадді та організацію процесу координування (інформаційні матеріали, онлайн-інструкції, супровід від HR) можуть становити приблизно 2 000 грн на одного працівника на місяць, що є значно дешевше, ніж повна заміна неадаптованого персоналу (яка може коштувати компанії 3-5 окладів одного фахівця з урахуванням простою, рекрутингу, навчання та втрати продуктивності). Крім того, досвід інших компаній свідчить, що використання системи «buddy» скорочує середній період адаптації на 30-40 %, що дозволяє новим працівникам швидше починати повноцінну роботу. У довгостроковій перспективі це сприяє зниженню плинності кадрів, зростанню задоволеності працівників та зміцненню корпоративної культури.

Варто також підкреслити, що система баддінгу є не лише HR-інструментом, а й елементом стратегічного підходу до управління людським капіталом у кризовий та післякризовий період. Її впровадження в АТ «Укрсиббанк» дозволяє не лише зміцнити внутрішню довіру, а й продемонструвати високий рівень соціальної відповідальності перед працівниками, зокрема ветеранами, які повертаються до цивільної професійної діяльності.

У період глибоких трансформацій у світовій економіці, швидкого технологічного розвитку та соціальних викликів, як-от війна в Україні, зростає потреба у нових підходах до освіти та професійного розвитку. Одним із таких інноваційних рішень є microcredential learning – система навчання з отриманням мікросертифікатів, яка дозволяє швидко та гнучко здобувати актуальні навички. Цей підхід дедалі частіше використовують прогресивні компанії, зокрема в банківському секторі, для підвищення кваліфікації персоналу та адаптації до змін.

АНОТАЦІЯ

Костенко А.О. «Шляхи підвищення ефективності використання персоналу підприємства (на прикладі АТ «УКРСИББАНК»»).

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»»

(шифр та назва спеціальності)

за освітньою програмою «Економіка підприємства та організація підприємницької діяльності».

(назва освітньої програми)

Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2025.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти поняття персоналу та особливості його формування в сучасних умовах; розглянуто показники та методи оцінки ефективності використання персоналу; визначено ключові фактори, що впливають на ефективність використання персоналу.

Проаналізовано поточний стан АТ «Укрсиббанк» та його місце в вітчизняній банківській сфері; здійснено аналіз основних техніко-економічних показників АТ «Укрсиббанк»; оцінено ефективність використання персоналу АТ «Укрсиббанк»;

Запропоновано систему «buddy», яка є не лише HR-інструментом, а й елементом стратегічного підходу до управління людським капіталом у кризовий та післякризовий період, а також microcredential learning – систему навчання з отриманням мікросертифікатів, яка дозволяє швидко та гнучко здобувати актуальні навички.

Ключові слова: персонал, банківська сфера, ефективність персоналу, система «buddy», microcredential learning.

ANNOTATION

Kostenko A.O. Ways to increase the efficiency of the use of the company's personnel (on the example of JSC "UKRSIBBANK")

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty

076 «Entrepreneurship, trade and stock exchange activities»

(code and name of the specialty)

for the educational program «Enterprise Economics and Organization of Entrepreneurial Activity».

—

(title of the educational program)

Odesa National Economic University. – Odesa, 2025.

The work deals with the theoretical aspects of the concept of personnel and the features of its formation under modern conditions; it reviews the indicators and methods for assessing the efficiency of personnel utilization; key factors influencing the efficiency of personnel use are identified.

The current state of JSC "UkrSibbank" and its position in the domestic banking sector are analyzed; an analysis of the main technical and economic indicators of JSC "UkrSibbank" is conducted; the efficiency of personnel utilization at JSC "UkrSibbank" is evaluated.

The "buddy" system is proposed, which serves not only as an HR tool but also as an element of a strategic approach to human capital management during crisis and post-crisis periods. Additionally, microcredential learning is suggested – a training system that enables the acquisition of relevant skills quickly and flexibly through microcertifications.

Keywords: personnel, banking sector, personnel efficiency, «buddy system», microcredential learning.