

*Гура Тетяна Віталіївна,
Трубіліна Вілена Валентинівна
м. Харків, Україна*

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»*

РОЛЬ ЛІДЕРА У ФОРМУВАННІ КАДРОВОЇ СТРАТЕГІЇ У БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВАХ

Індустріальне суспільство, побудоване на інформації вимагає нових підходів до її формування та визначення критеріїв якості у всіх сферах життя. У цьому контексті об'єктом особливої уваги стає банківська сфера як основна фінансова база, як центр забезпечення виробничо-фінансової діяльності господарюючих суб'єктів та фізичних осіб на Україні. Реформа банківської системи України не закінчена і триває досі. Значне місце в реформуванні банківської системи належить реформуванню кадрової стратегії. Проблеми кадрової стратегії вченими розглядаються вже не одне десятиріччя. Значний внесок щодо цих проблем було зроблено не лише закордонними, але й вітчизняними науковцями: М. Ажажою, Л. Балабановою, Т. Бучинською, В. Воронковою, П. Друкером, Л. Довганем, А. Кибановим, М. Круглов, М. Магурою, Л. Михайловою, В. Немцовим, С. Поповим, Р. Фатхутдіновим та ін. Формування кадрової стратегії в банківських установах досліджувалось в роботах О. Дубовіка, Т. Лобанова, Т. Мазило, Л. Семів та Р. Семів, О. Чубукова, З. Шацька. Не зважаючи на велику кількість праць за данною проблематикою тема «Роль лідера у формуванні кадрової стратегії у банківських установах» осталась поза увагою дослідників.

Управління персоналом визнається однією з найважливіших сфер життя банку, що дає змогу значно підвищити його ефективність. На сьогоднішній день науковці та спеціалісти-практики найчастіше виділяють персонал як найважливіший ресурс сучасного, розвинутого та конкурентоспроможного підприємства. Тому від правильності кадрової стратегії та кадрової політики залежить прибутковість будь-якого банку чи організації, визначається конкурентна позиція на ринку. Визначальну роль у формуванні кадрової стратегії організацій виконують керівники-лідери. Цієї проблематики присвячені праці таких вчених як Т. Гура, В.Мороз, О. Пономарьов, О. Романовський [1; 2; 3],

Формування та розвиток кадрової стратегії в банківських установах напряму залежить від позиції керівників-лідерів. Саме вони є творцями своїх команд, тому особливості кожного лідера будуть відбиватися у кадровій стратегії їх організацій. Банк є інтелектуальною установою, в якій люди здійснюють економічну функцію, в зв'язку з чим їх операції в даній сфері також є інтелектуальним продуктом [4]. Виявлення особливостей та закономірностей формування кадрової стратегії банків, її реформування з метою поліпшення науково-методичного забезпечення кадрової роботи, розробка пропозицій щодо вдосконалення форм, методів, змісту роботи з трудовими ресурсами є пріоритетними напрямками у формуванні та розвитку кадрової стратегії, які повинні враховувати лідери банківських установ. У своєму дослідженні ми дотримуємось тієї точки зору, що керівники-лідери основу своєї кадрової політики повинні орієнтувати на залучення, закріплення і використання висококваліфікованих спеціалістів, створення сприятливих умов для реалізації

професійного потенціалу в напрямку ефективного функціонування організації [5]. Ця роль в банківських установах притаманна саме тільки лідерів. Тому на сьогодні основу концепції управління персоналом становить зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, умінь їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед банківською установою. В центрі цієї концепції стоїть особистість керівника-лідера, який повинен виконувати всі перелічені функції.

Таким чином, поповнення арсеналу форм, методів кадрових служб інструментарієм концепції управління знаннями, які дозволяють впорядкувати роботу з управління персоналом через індивідуалізацію управлінських рішень, є прерогативою керівника-лідера банківській установи. Ця роль в функціонуванні банку властива тільки лідерів.

Список літератури:

1. Мороз В. М. Кадровий менеджмент: загальна частина : текст лекцій : у 2 ч. Ч. 1 : Кадрова система організації: зміст та особливості формування / В. М. Мороз ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ «ХПІ», 2014. – 121 с.

2. Пономарьов О. С. Особистий прийом в системі управлінських технологій : навч.-метод. посібник / О. С. Пономарьов, Л. П. Гарник, Т. В. Гура ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – 54 с.

3. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці : навч. посібник / О. Г. Романовський [та ін.] ; ред. О. Г. Романовський ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – 161 с.

4. Дубовик О. В. Нові підходи до управління персоналом банківських установ : «знанневий» контекст / О. В. Дубовик, Л. К. Семів, Р. А. Семів // Вісник Університету банківської справи Національного банку України (м. Київ). – 2015. – № 2 (11). – С. 319-324

5. Лобанова Т. Н. Банки : организация и персонал / Т. Н. Лобанова. – Москва : «БДЦ-пресс», 2003. – 488 с.

*Костыря Ирина Валентиновна,
Гохина Наталья Александровна
г. Харьков, Украина*

*Национальный технический университет
«Харьковский политехнический институт»*

**РАЗВИТИЕ ВНИМАНИЯ, КАК
НЕОБХОДИМОГО ПСИХИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА,
ПРИ СТАНОВЛЕНИИ БУДУЩИХ ЛИДЕРОВ**

Эффективность любой деятельности не может быть достигнута, если психические процессы, вовлеченные в нее, не будут координироваться вниманием. Актуальность данной темы заключается в необходимости современному человеку достаточного внимания, как для профессиональной деятельности, так и для повседневной жизни. Внимание – это направленность и сосредоточенность сознания, на каком-то реальном объекте, предполагающая повышение уровня сенсорной, интеллектуальной или двигательной активности индивида. Внимание выступает в жизни как сторона психической деятельности и является необходимым условием успешного приобретения знаний, качества и