

та нестабільність, банки продовжують зміцнювати свою позицію на ринку, забезпечуючи фінансову доступність та підтримуючи загальний поступ країни у напрямку сучасної економіки.

Перелік використаних джерел

1. Демчук Н.І., Довгаль О.В., Владика Ю.П. Банківські операції : навчальний посібник. Дніпро: Пороги, 2017. с. 461
2. Наглядова статистика. Національний банк України : веб-сайт. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/supervision-statist>
3. Марценюк О. В., Руда О. Л., Буяльська В. М., Тенденції ринку банківських послуг в умовах воєнного стану та у післявоєнному відновленні України. Агросвіт. 2024. № 6. С. 134–142.
4. Марич М. Г. Розвиток сучасних технологій банківського обслуговування населення. Економіка та суспільство, (68). 2024. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-206>

УДК 331.101.3

Чабан С. В., аспірант,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Король С. В., к.е.н.,
доцент кафедри фінансів, обліку та оподаткування,
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ У ПРОЄКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА СТРАТЕГІЇ

Управління людськими ресурсами (HR) у проєктній діяльності є ключовим фактором успішного виконання завдань, досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентоспроможності організації. Водночас сучасні тенденції розвитку бізнесу, глобалізація та цифровізація вимагають гнучких підходів до управління персоналом, що дозволяють ефективно адаптуватися до змінного середовища.

У контексті сьогодення проєктна діяльність характеризується динамічністю, обмеженими ресурсами та високими вимогами до координації роботи команди. Саме тому управління людськими ресурсами у цій площині потребує інноваційних стратегій, спрямованих на підвищення продуктивності, мотивації та ефективної комунікації між учасниками проєкту.

Власне, людські ресурси є основним активом будь-якої організації, а їх ефективне управління забезпечує високу продуктивність, якість виконання завдань та досягнення стратегічних цілей. Серед основних аспектів управління HR у проєктній діяльності можемо виокремити такі, як:

формування ефективних команд, що має на меті підбір персоналу відповідно до компетенцій та проектних вимог; мотивація та залученість, що можуть бути уможливлені шляхом створення умов для підвищення продуктивності та задоволеності працівників; комунікація та координація через забезпечення ефективної взаємодії між членами команди [1].

Практичні аспекти досліджуваної проблематики вказують на те, що сучасні компанії активно впроваджують гнучкі методології управління, що дозволяють адаптувати HR-процеси до змінного середовища. Серед основних підходів їх ефективного управління можна виокремити такі, як:

- Agile HR – адаптивне управління персоналом, що сприяє швидкому реагуванню на зміни;

- Scrum – ефективна організація роботи команди через короткі цикли виконання завдань;

- Lean HR – оптимізація процесів управління персоналом для підвищення продуктивності.

Зважаючи на виклики сьогодення необхідно констатувати той факт, що використання цифрових технологій у сфері управління людськими ресурсами здатне сприяти автоматизації процесів, підвищенню ефективності та зменшенню адміністративного навантаження. Власне, цифровізація уможливлює використання HR-аналітики для прогнозування продуктивності працівників, автоматизацію процесів рекрутингу та адаптації персоналу, впровадження інструментів для дистанційного управління командами [2].

У такому ракурсі серед стратегій управління людськими ресурсами у проектній діяльності можна зробити акцент на формуванні ефективних команд, так як проектна діяльність вимагає ретельного підбору персоналу, що відповідає компетенціям та вимогам проекту, а також на мотивації та залученості персоналу, оскільки ефективне управління людськими ресурсами передбачає створення умов для мотивації працівників, що, тим самим, сприяє підвищенню продуктивності [3].

Отже, ефективне управління людськими ресурсами у проектній діяльності є ключовим фактором успішного виконання завдань та досягнення стратегічних цілей. При цьому гнучкі методології управління здатні сприяти адаптації HR-процесів до змінного середовища, а їх цифровізація – автоматизувати управління персоналом та зменшити витрати. Крім того, формування ефективних команд та мотивація персоналу покликані забезпечити високу продуктивність та залученість працівників. Відтак подальший розвиток HR-управління у проектній діяльності має ґрунтуватися на впровадженні сучасних технологій, гнучких методологій та стратегічного планування.

Перелік використаних джерел

1. Подра О. П., Петришин Н. Я., Киричук І. В. Сучасні підходи до стратегічного управління людськими ресурсами. *СММЕУ*. Випуск 6, Номер 1, 2024. С. 49-57. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2024.01.049>.

2. Обелець Т. В. Трансформація стратегій управління людськими ресурсами на підприємстві. *Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут»*. 2022. № 21. URL: DOI: <https://doi.org/10.205352307-5651.21.2022.254925>

3. Сучасна стратегія управління людськими ресурсами (HR) на підприємствах. ХНЕУ. 2021. URL: <https://www.hneu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/89.Lyudski-resursy.pdf>

УДК 336.711

Чайковський Є. Я., аспірант
кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник : Дзюблюк О. В., д.е.н.,
професор кафедри фінансів імені С. І. Юрія
Західноукраїнський національний університет

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТАБІЛЬНІСТЮ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ ПРОГНОЗНИХ ОЦІНОК

Банківська система відіграє ключову роль у забезпеченні стабільного функціонування фінансових потоків та стимулюванні економічного зростання, тому її стійкість є визначальним чинником економічної безпеки держави. В умовах динамічних змін у глобальній економіці, зростання частоти фінансових криз і виникнення локальних потрясінь питання підтримки фінансової стабільності стає особливо актуальним. Оскільки стабільність фінансової системи є основою для сталого економічного розвитку, своєчасна та достовірна оцінка її стану дає змогу оперативно реагувати на потенційні загрози, особливо під час кризових явищ або зовнішніх шоків.

У контексті постійних змін економічного середовища, глобальних фінансових потрясінь і внутрішніх економічних викликів особливої ваги набуває необхідність у надійному інструменті для оперативної оцінки фінансової стійкості та прогнозування потенційних ризиків. Використання моделі інтегрованого індексу дає змогу завчасно ідентифікувати загрози для фінансової системи, вдосконалювати регуляторну політику та підвищувати здатність банківської системи адаптуватися до зовнішніх шоків і змін на міжнародних фінансових ринках. Це, своєю чергою, сприяє зміцненню економічної безпеки країни й забезпечує стабільний розвиток фінансового сектору.

Оцінювання та моделювання фінансової стабільності банківської системи є важливими аспектами, що активно досліджуються як зарубіжними, так і вітчизняними науковцями та фахівцями.