

яка забезпечує автоматизацію рекрутингу, навчання, оцінювання та комунікацій. Використання цифрових платформ дозволяє підвищити ефективність управління, забезпечити координацію діяльності міжнародних підрозділів і покращити якість управлінських рішень. Водночас це зумовлює необхідність розвитку цифрових компетентностей персоналу.

Отже, вдосконалення системи менеджменту персоналу є стратегічною умовою розвитку міжнародної діяльності компанії. Його ефективність визначається здатністю підприємства адаптувати кадрову політику до глобальних викликів, формувати конкурентоспроможний людський капітал та забезпечувати стійкий розвиток на міжнародних ринках. Саме через системне вдосконалення HR-процесів компанія отримує можливість не лише реагувати на зміни, а й формувати власні конкурентні переваги.

### **Список використаних джерел**

1. Акулюшина М. О., Лук'янчук О. М., Гавриленко Я. В. Інноваційні підходи до управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього середовища. *Ефективна економіка*. 2025. № 11. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.11.121>.
2. Пецій Н. М. Необхідність стратегічного управління персоналом в умовах турбулентності зовнішнього середовища. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки*. 2023. [https://doi.org/10.54929/conf\\_21\\_11\\_2023-03-01](https://doi.org/10.54929/conf_21_11_2023-03-01).
3. Штангрет А., Силкін О. Безпекові аспекти управління персоналом підприємства в умовах гіпердинамічного зовнішнього середовища. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 9(37). [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-227-237](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-227-237).

**Рабош В. В., д-р екон. наук Джусов О. А.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ТИПОЛОГІЯ МВТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У БАНКІВСЬКІЙ УСТАНОВІ**

Ефективність діяльності банківських установ значною мірою залежить від якості управління персоналом. Банківське середовище характеризується: високим рівнем регламентованості, великою відповідальністю за прийняті рішення та необхідністю швидкої взаємодії між різними підрозділами. За таких умов особливого значення набуває здатність керівників враховувати індивідуальні особливості працівників та організовувати ефективну командну роботу. Одним

із підходів, що застосовується у сучасній практиці управління персоналом, є типологія MBTI (Myers-Briggs Type Indicator). Вона сформована на основі теорії психологічних типів К. Юнга. Типологія пояснює: індивідуальні відмінності між людьми у способах сприйняття інформації, прийняття рішень та взаємодії з іншими [2]. У межах цієї моделі виділяють чотири основні виміри особистості: екстраверсія – інтроверсія, сенсорика – інтуїція, мислення – почуття та раціональність – гнучкість. Комбінація цих характеристик утворює шістнадцять типів особистості, які відображають різні стилі мислення та поведінки людини [4].

У сфері управління персоналом MBTI застосовується для кращого розуміння індивідуальних відмінностей між співробітниками. Використання цього інструменту дає змогу пояснити різні підходи працівників до комунікації, організації роботи та прийняття управлінських рішень. У практиці HR цей підхід застосовується: під час формування команд, розвитку управлінських компетентностей та вдосконалення внутрішніх комунікацій [5].

Актуальність використання типологічного підходу особливо помітна в діяльності банківських установ. Організаційна структура банку включає різні функціональні напрями: аналітичні підрозділи, операційні служби, клієнтські відділення та управлінські структури. Кожен із цих напрямів висуває специфічні вимоги до стилю роботи працівників. Наприклад, аналітичні підрозділи зосереджені на точності розрахунків та дотриманні регламентів, тоді як клієнтські служби працюють у середовищі постійної комунікації та потребують швидкого прийняття рішень. Така різноманітність ролей формує складну систему взаємодії між співробітниками, яка потребує гнучких підходів до управління персоналом [1].

В такій ситуації типологія MBTI може застосовуватися як допоміжний інструмент у HR-процесах банку. Одним із напрямів її використання є формування робочих команд. Розуміння відмінностей у стилях мислення та прийняття рішень сприяє більш збалансованому розподілу ролей у команді та допомагає зменшити кількість конфліктів. Окрім цього, типологічний підхід може бути корисним під час адаптації нових працівників. Урахування індивідуальних особливостей сприйняття інформації дозволяє підібрати більш ефективний формат введення співробітника в робочий процес.

Також важливим напрямом використання MBTI є розвиток управлінських компетентностей. Усвідомлення керівниками власного стилю прийняття рішень

і комунікації сприяє формуванню більш гнучкого стилю управління та покращує взаємодію з підлеглими. Це має практичне значення для банківських організацій, де ефективність роботи значною мірою залежить від узгодженості дій різних підрозділів [3].

Разом із тим застосування типології MBTI має певні обмеження. Вона не призначена для оцінювання професійної компетентності або відбору персоналу. Типологія описує особливості мислення та поведінки працівників, однак не визначає рівень їхньої кваліфікації. Тому її доцільно використовувати лише як допоміжний інструмент у системі управління персоналом [5].

Отже, типологія MBTI може бути корисним елементом сучасної HR-практики банківської установи. Використання цього підходу сприяє кращому розумінню стилів роботи співробітників, покращує командну взаємодію та підтримує розвиток управлінських компетентностей. За умови дотримання етичних принципів і добровільності застосування типологічний підхід може підвищити ефективність управління персоналом у банківських організаціях.

#### **Список використаних джерел:**

1. Корпоративне управління. ПриватБанк. URL: <https://privatbank.ua/about/management/corp>.
2. Оцінка за типологічним індикатором Майерс-Бріггс (MBTI). The Myers-Briggs company. URL: <https://eu.themyersbriggs.com/en/tools/MBTI>.
3. Про банк. ПриватБанк. URL: <https://privatbank.ua/about>.
4. Типи особистості за MBTI. The Myers-Briggs company. URL: <https://eu.themyersbriggs.com/en/tools/MBTI/MBTI-personality-Types>.
5. Типологія Майерс-Бріггс: що вона оцінює і як її використовувати HR-фахівцю? Hurma. 2022. URL: <https://hurma.work/blog/tipologiya-majyers-briggs-mbti/>.
6. Апальков С. С., Бененсон О. О., Булатова О. В. та ін. Глобальна економіка: актуальні проблеми та вектори розвитку: монографія. Дніпро: Ліра ЛТД., 2021. 426 с.