

Акіф Лутфі Аль-Кхасавнех, Назем Махмуд Малькаві, Абдулла Аїед АльГарні

## **Аналіз джерел набору персоналу у іноземних комерційних банках у Йорданії та їх впливу на показники продуктивності праці**

Метою дослідження є визначення джерел набору персоналу у іноземних комерційних банках у Йорданії та їх впливу на показники продуктивності праці. Шість іноземних банків були обрані за допомогою випадкової вибірки, 160 анкет були розповсюджені серед працівників відділів кадрів у цих банках, була отримана та статистично проаналізована 121 заповнена анкета – 76 %. Результати дослідження свідчать про найвищий рівень використання внутрішніх джерел набору персоналу, пов'язаних з пришвидшенням працевлаштування. Зовнішні джерела набору персоналу пов'язані з онлайн-рекламами та привабленням випускників-відмінників. В цілому має місце вплив внутрішніх джерел набору персоналу на показники продуктивності праці. В цілому має місце відсутність зовнішніх джерел набору персоналу на показники продуктивності праці, за винятком зовнішніх джерел набору персоналу, пов'язаних з рекомендованими працівниками, освітніми закладами, а також навчальними центрами, що мають вплив на показники продуктивності праці.

Автори дослідження наголошують на необхідності підтримки використання стратегій просування шляхом пришвидшення працевлаштування як внутрішнього джерела набору персоналу, оскільки вони позитивно впливають на підвищення рівня продуктивності праці серед працівників, підтримки наставництва випускників університетів для приваблення відмінників в якості джерела набору персоналу, підтримки контактів з навчальними центрами та вибору практикантів-відмінників в якості джерела набору персоналу, а також диверсифікації методів реклами для приваблення талантів.

**Ключові слова:** внутрішні джерела набору персоналу, зовнішні джерела набору персоналу, іноземні комерційні банки, показники продуктивності праці, Йорданія

**Класифікація JEL:** M0, M1, M12



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

---

Акіф Лутфі Аль-Кхасавнех, Назем Махмуд Малькаві, Абдулла Аїед АльГарні

## **Анализ источников набора персонала в иностранных коммерческих банках в Иордании и их влияния на показатели продуктивности труда**

Целью исследования является определение источников набора персонала в иностранных коммерческих банках в Иордании и их влияния на показатели продуктивности труда. Шесть иностранных банков были выбраны при помощи случайной выборки, 160 анкет были распространены среди работников отделов кадров в данных банках, была получена и статистически проанализирована 121 заполненная анкета – 76 %. Результаты исследования свидетельствуют о наивысшем уровне использования внутренних источников набора персонала, связанных с ускорением трудоустройства. Внешние источники набора персонала связаны с онлайн-рекламами и привлечением выпускников-отличников. В целом имеет место влияние внутренних источников набора персонала на показатели продуктивности труда. В целом имеет место отсутствие внешних источников набора персонала на показатели продуктивности труда, за исключением внешних источников набора персонала, связанных с рекомендованными работниками, образовательными заведениями, а также учебными центрами, имеющими влияние на показатели продуктивности труда.

Авторы исследования подчеркивают необходимость поддержки использования стратегий продвижения путем ускорения трудоустройства как внутреннего источника набора персонала, поскольку они позитивно влияют на повышение уровня продуктивности труда среди работников, поддержки наставничества выпускников университетов для привлечения отличников в качестве источника набора персонала, поддержки контактов с учебными центрами и выбора практикантов-отличников в качестве источника набора персонала, а также диверсификации методов рекламы для привлечения талантов.

**Ключевые слова:** внутренние источники набора персонала, внешние источники набора персонала, иностранные коммерческие банки, показатели продуктивности труда, Иордания

**Классификация JEL:** M0, M1, M12



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license, что позволяет неограниченное повторное использование, распространение и воспроизведение на любом носителе при условии наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.