

Мухаммад Анді Прайогі, Салман Фарісі, Мухаммад Тауфік Лесмана

## **Кар'єрні компетенції та ефективність роботи працівників: Посередницька роль вдосконалення співробітником власного формату роботи та залучення працівників у ісламському банкінгу Північної Суматри, Індонезія**

Це дослідження зосереджено на висвітленні ефективності роботи працівників у банківській індустрії, що слідує законам шаріату. Дослідницька прогалина в цьому дослідженні полягає у впливі вдосконалення співробітником власного формату роботи (job crafting) на ефективність роботи працівників. Отож, метою цього дослідження є вивчення ролі кар'єрних компетенцій та вдосконалення співробітником власного формату роботи у порівнянні з ефективністю роботи співробітників, опосередкованої залученістю співробітників банків, які слідують законам шаріату, у Північній Суматрі, Індонезія. У статті використаний метод стратифікованої випадкової вибірки з непропорційним випадковим підходом. Вибірка охоплює 386 співробітників банків, які слідують правилам шаріату, у Північній Суматрі, Індонезія. Дані були проаналізовані за допомогою підходу SEM PLS. Результати перевірки гіпотез припускають, що вдосконалення співробітником власного формату роботи і залученість співробітників мають значний вплив на ефективність роботи співробітників, вдосконалення співробітником власного формату роботи має значний вплив на залученість співробітників, кар'єрні компетенції мають істотний вплив на вдосконалення співробітником власного формату роботи ( $< 0,05$ ), кар'єрні компетенції не впливають на залученість співробітників і їхню продуктивність ( $> 0,05$ ). Опосередковано, кар'єрні компетенції впливають на залучення працівників та їхню ефективність через вдосконалення співробітником власного формату роботи. Кар'єрні компетенції впливають на ефективність роботи співробітників через вдосконалення співробітником власного формату роботи та ефективність співробітників. Вдосконалення співробітником власного формату роботи має значний вплив на ефективність працівників при залученні працівників  $< 0,05$ , а кар'єрні компетенції не мають суттєвого впливу на ефективність співробітників через залучення працівників. Звідси випливає, що вдосконалення співробітником власного формату роботи грає роль, властиву індивідуальному рівню співробітника, і є стратегією, спрямованою на підвищення залученості співробітників і ефективності їхньої роботи в банках, які слідують законам шаріату, Північної Суматри, Індонезія.

**Ключові слова:** організаційна поведінка, людські ресурси, ефективність

**Класифікація JEL:** D23, O15, L21, M51



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.