

## ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Динамічний науково-технічний розвиток, який спостерігаємо в останні десятиліття, став основою для процесів глобалізації в економіці. Формування конкурентного бізнес-середовища, а також обмеженість природних ресурсів і необхідність застосування методів оптимізації витрат – це сучасні виклики для менеджерів усіх рівнів управління підприємств. За таких умов пошук і розробка нових технологій управління має стати для них головним завданням.

Варто врахувати те, що основою інноваційного розвитку є знання, а людина розглядається як головний їхній творець і перетворювач. Як наслідок зростає необхідність удосконалення системи управління персоналом на підприємствах, зокрема застосування технологій, спрямованих на розкриття потенціалу працівників, формування бази талантів.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття технологія – це сукупність знань, відомостей про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва чого-небудь; сукупність способів обробки чи переробки матеріалів, інформації, виготовлення виробів, проведення різних виробничих операцій, надання послуг [1, с.1448].

В. Жежуха пропонує під технологією управління персоналом розуміти послідовність певних етапів впливу керівної підсистеми на керовану, що передбачає деталізацію завдань кожного етапу та його ресурсне забезпечення для досягнення поставлених цілей і виконання завдань у сфері управління персоналом [2]. Л. Іванкіна, С. Негруль це поняття тлумачать як сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку і звільнення з метою отримання найкращих кінцевих результатів трудової діяльності [3]. Загалом у науковій літературі категорія технологія управління персоналом розглядається у двох контекстах: удосконалення системи управління на підприємстві загалом і системи управління персоналом зокрема.

Ефективність функціонування системи управління персоналом у межах підприємства визначається рівнем гармонійної співпраці всіх її суб'єктів: менеджерів різних рівнів управління і працівників. Сьогодні підприємство розглядається як відкрита соціально-економічна система. Відповідно до цього система управління персоналом – це відкрита підсистема підприємства, а, отже, зазначає впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Це обумовлює у такій підсистемі формування такого широкого спектру функцій як стратегічне управління персоналом, планування персоналу, пошук і підбір працівників, розміщення працівників, оцінка умов праці і показників ефективності праці, навчання і розвиток працівників, управління кар'єрою, мотивація працівників, звільнення працівників та ін.

Кожна з функцій управління персоналом буде вважатись дієвою за умов застосування інноваційно орієнтованих технологій. Сьогодні менеджери на підприємствах для реалізації завдань з управління персоналом використовують у роботі такі технології:

- стратегічне управління персоналом – збалансована система показників, автоматизована інформаційна система управління персоналом, реінжиніринг, управління талантами;
- планування персоналу – бенчмаркінг, внутрішній маркетинг;
- пошук і підбір персоналу – класичний підбір (рекрутинг), пошування за головами (хедхантинг), поверхневий підбір (скрінінг), тимчасовий персонал, виконавчий пошук, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг;
- навчання і розвиток персоналу – коучинг, наставництво, менторство;
- оцінка персоналу – таємний клієнт, центр оцінки (асейсмент центр);
- звільнення персоналу – аутплейсмент та ін.

Резюмуючи вищесказане, вважаємо, що в системі управління персоналом підприємств застосовується широкий спектр таких технологій, які спрямовані на удосконалення управління персоналом як бізнес-процесу у стратегії розвитку підприємства, а також на удосконалення окремих напрямів діяльності у стратегічному управлінні персоналом.

У свою чергу сучасні підприємства функціонують в умовах невизначеності, які обумовлені частими соціально-економічними і політичними змінами, а також обмеженістю запасів природних ресурсів. Це змушує менеджерів здійснювати планування діяльності підприємств за принципом ощадливості.

Вважаємо, що у рамках управління підприємством слід здійснити реінжиніринг системи управління персоналом, надання їй нових якісних і кількісних характеристик, в основу якого покласти принцип раціонального використання наявних людських ресурсів і побудови гармонійних відносин. Як наслідок впровадження технологій управління персоналом на підприємствах слід здійснювати на засадах оптимізації.

### Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2007. – 1736 с.
2. Жежуха В. Й. Формування технології управління персоналом у контексті економічного розвитку підприємств [Електронний ресурс] / В. Й. Жежуха. – Режим доступу : [http://www.confcontact.com/2013-kachestvo-ekonomichnogo-rozvitku/8\\_zhezhuha.htm](http://www.confcontact.com/2013-kachestvo-ekonomichnogo-rozvitku/8_zhezhuha.htm).
3. Иванкина Л. И. Управление персоналом : учебное пособие [Электронный ресурс] / Л. И. Иванкина, С. В. Негруль. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 189 с. – Режим доступа : [trp.ru/f/2048/upr\\_pers.doc](http://trp.ru/f/2048/upr_pers.doc).