

17 жовтня 2007 р. № 880-р [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>).

4. Про основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 року: Закон України від 21 грудня 2010 року [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/\\_doc2.nsf/link1/T\\_102818.html](http://search.ligazakon.ua/_doc2.nsf/link1/T_102818.html).

**Олег ГАЛЮК**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

## **ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

XXI століття характеризується швидкими темпами розвитку техніки і технологій, що зумовлює потребу у введенні принципово нових методів управління персоналом, усвідомлюючи, що саме працівники є основним ресурсом праці підприємства, а поза його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Сьогодні науковці та фахівці у сфері праці значну увагу приділяють соціально-психологічним і економічним методам дослідження проблем управління персоналом на виробництві. Існуючі технології менеджменту персоналу на підприємствах потребують постійного оновлення та удосконалення, оскільки ринкове середовище невпинно змінюється і піддається впливу різних чинників. Щоб створити ефективну систему управління персоналом варто постійно оцінювати та аналізувати нові ринкові відносини, що склалися і вивчати, який вплив вони мають на функціонування підприємства загалом.

Управління персоналом – це діяльність організації, спрямована на ефективне використання ресурсів для досягнення цілей організації, так працівників. Ось чому при управлінні персоналом потрібно звертати увагу на найважливіші аспекти теорії і практики менеджменту. Розуміння необхідності розвитку даної системи дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових інноваційних технологій та методів управління персоналом.

Система управління персоналом на сучасному підприємстві незалежно від форми власності є наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку, тому виникає необхідність у розробці та підвищенні ефективності новітньої системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки [1].

На провідних розвинених підприємствах під впливом прогресивних технологій та використання власного досвіду система управління

персоналом включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір, найм; оцінювання; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; атестація і ротація кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [2, с. 38].

В даний момент йде боротьба за професіоналів. Кваліфікація працівників – це ключ до успіху будь-якої компанії, і це розуміють її керівники. Навчання на підприємстві не завжди дає бажаного результату особливо якщо результат потрібен «тут і зараз». Тому на сучасному етапі виникли наступні методи зовнішнього підбору персоналу: скринінг, рекрутинг і хедхантинг.

Хедхантинг є найбільш складною і витратною технологією, що передбачає переманювання конкретного фахівця з однієї організації в іншу [3, с. 43]. На сьогоднішній день хедхантинг є найефективнішою технологією в пошуку ексклюзивного кандидата на посаду топ-менеджера використовуючи наявні бази кандидатів [5, с. 36].

Скринінг – «поверхневий підбір», який здійснюється по формальних ознаках: освіті, віку, роду, досвіду роботи. Низькі вакансії зазвичай закриваються шляхом скринінгу. За його допомогою здійснюється пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки [3, с. 45].

Рекрутинг – «поглиблений підбір», який урахує особистісні характеристики і ділові якості претендента. Здійснюється рекрутинговими агентствами для підбору фахівців середньої ланки [4, с. 36]. За допомогою рекрутингу кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів.

За методикою Executive Search підбирається персонал на керівні посади та фахівці рідкісних професій. Executive Search на відміну від рекрутингу передбачає ініціативний пошук кандидатів, навіть якщо вони на даний час не зайняті активним пошуком роботи. Цю технологію успішно використовують кадрові та консалтингові агентства [5, с. 38].

Створення ефективної системи управління персоналом має важливе значення на підприємстві. Багато провідних європейських, американських і японських компаній сприяють розвитку персонал-технологій, кожна з яких мають свої особливості. Персонал-технології, що використовуються в Україні, пішли від іноземних слів, що ускладнює правове забезпечення їх використання [2, с. 89].

Основним завдання будь-якої організації є створення ефективного,

прибуткового і конкурентоспроможного виробництва, яке напряму пов'язане з робітниками, які працюють на підприємстві. Сучасні інноваційні технології організації виробництва, оптимальні системи та процедури відіграють важливу роль, про те реалізація всіх можливостей, які закладені в нових методах управління, залежить від конкретних працівників та їхніх знань, компетентностей, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності розв'язувати проблеми та постійно навчатися.

Розвиток системи управління персоналом є необхідною умовою розвитку підприємства, а разом із нею відбуватиметься розвиток інноваційних персонал-технологій [4].

Своєчасне і успішне впровадження таких технологій управління персоналом має супроводжуватись відповідною оцінкою розвитку працівників, що й буде сигналізувати про ефективність використання даної технології і її подальший розвиток.

#### *Бібліографія*

1. Лели Ю.Г. Сучасні системи управління персоналом та їх вплив на ефективність роботи підприємства / Ю.Г. Лели ; Електронний інституціональний депозитарій Приазовського державного технічного університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eir.pstu.edu/>.

2. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т.2. Управління персоналом в організаціях. – К. : КНЕУ, 2005. – С. 214–223.

3. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227–231.

4. В. І. Гринчуцький Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону /В. І Гринчуцький, СА Прохоровська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Випуск (1), 2016. – с. 80-87

5. Хохлова Т. Хедхантинг : ексклюзивная технология подбора суперкадров / Т. Хохлова, А. Машкетова // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 35–40.

**Agnieszka GAŁKA**

Wrocław University of Economics, Polska

## **SEKTOR USŁUG ORAZ ROZWÓJ INNOWACJI W POLSCE**

Jednym z głównych obszarów zainteresowań ekonomii coraz częściej staje się sektor usług - z uwagi na wzrost jego udziału w gospodarce pod względem tworzenia wartości dodanej oraz miejsc pracy. Rozwojowi społeczno - gospodarczemu nieodłącznie towarzyszy wzrost znaczenia