

*Жмай О. В., член правління
громадської організації «Молодіжна організація "Енектус"
при Одеському національному університеті імені І. І. Мечникова»
м. Одеса, Україна
Тащи Е. Б.,
студентка II курсу спеціальності «Менеджмент»
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
м. Одеса, Україна*

Розвиток сучасних технологій керівництва персоналом ділового підприємства

Одним з найважливіших складових елементів успішного менеджменту підприємства є управління персоналом, оскільки персонал виступає об'єктом управління, який має можливість самостійно координувати свої дії, приймати рішення і критично оцінювати вимоги. В цілому, управління персоналом – це система взаємозалежних, організаційно-економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку та ефективного використання потенціалу робочої сили. Але основною сутністю управління персоналом є те, що персонал розглядається не лише як засіб виконання роботи, а й цінність компанії, її перевага, яку треба активно розвивати, підвищувати кваліфікацію та навчати для досягнення стратегічних цілей.

Цілями управління персоналом підприємства є:

- підвищення конкурентоспроможності підприємства в ринкових умовах;
- підвищення ефективності виробництва та праці, а саме досягнення максимального прибутку;
- забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Таким чином, управління персоналом – це частина системи менеджменту, що стосується працюючих співробітників та їх взаємовідносин в рамках підприємства. Управління персоналом здійснюється заради реалізації двох великих і взаємопов'язаних цілей: підвищення ефективності діяльності організації і якості трудового життя персоналу [1].

Також можна підкреслити, що ефективність управління персоналом та повна

реалізація поставлених стратегічних цілей фірми більшою мірою залежить від системи управління співробітниками, вибору технологій розвитку персоналу підприємства та методів взаємодії з людьми. Мистецтво управління людьми проявляється у тому, наскільки гнучко, доцільно та ефективно керівники використовують різноманітні методи, їхні комбінації з урахуванням конкретної виробничої ситуації [2].

На сучасному етапі розвитку суспільства підвищується значення інновацій, в тому числі інноваційно-соціальних технологій в управлінні персоналом, тому що в умовах високої глобалізації та науково-технічного прогресу нове покоління потребує сучасних підходів для стимулювання та продуктивності працівників.

Застосування сучасних технологій керівництва персоналом впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємств та створення конкурентних переваг завдяки правильному використанню інтелектуальних ресурсів і трудового потенціалу працівників. Отже, ефективне управління персоналом залежить від обрання технології і методів, які базуються на наступних принципах: єдність мети, організаційна єдність та умовна відокремленість (психологічне ставлення до працівника як до особистості та індивідуальності). Технологія управління персоналом – це мистецтво та наука управління людьми, певна взаємодія суб'єкта та об'єкта управління, тобто вплив керівника на дії працівників з метою досягнення найкращого результату підприємства.

Персонал-технології визначаються як засіб управління кількісними та якісними характеристиками персоналу, що забезпечує взаємодію інтересів працівників і компанії з метою ефективного функціонування організації [3].

Дослідивши тенденції українського та закордонного досвіду, в умовах інноваційної парадигми активно впроваджуються такі персонал-технології:

1) Сучасні технології під час підбору та наймання персоналу:

- Рекрутинг персоналу – це підбір кваліфікаційних кадрів середньої ланки кадровими агентствами з урахуванням особистих і професійних якостей кандидатів, надаючи об'яви в засобах масової інформації.

Секція 5. Маркетинг та менеджмент в діяльності підприємства

- Хедхантинг персоналу – це підбір висококваліфікованого фахівців, ключових і рідкісних кадрів вищої ланки з урахуванням особистих та професійних якостей, використовуючи прямі методи пошуку. Ця технологія є досить молодою і поширена в компаніях, які знаходяться на стадії стабілізації або на стадії інтенсивного розвитку.
 - Скрининг персоналу – це підбір допоміжних та обслуговуючих кадрів нижньої ланки з урахуванням формальних ознак, а саме: освіта, вік, стаж роботи. Основним об'єктом є резюме.
 - Лізинг – це підбір тимчасового персоналу, одна з форм рекретингу, яка передбачає надання лізингодавцем лізингоотримувачу робочої сили на короткий термін. Серед переваг лізингу виступають можливості швидкої зміни працівників у разі невиконання своїх обов'язків та спрощення законодавчої процедури найму на роботу.
- 2) Сучасні технології мотивації персоналу та підвищення кваліфікації і навчання персоналу :
- Коучинг персоналу – це система принципів та прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та вдосконаленню професіоналізму. Це найкращий спосіб, щоб знайти найефективніші шляхи досягнення цілей на підприємстві.
 - Гейміфікація – технологія, що базується на ігрових механізмах та дозволяє мотивувати і одночасно навчати персонал.
- 3) Сучасні технології створення умов праці та контролю процесу:
- Реінжиніринг – активізація інноваційних бізнес-процесів підприємства для підвищення ефективності роботи персоналу. Серед основних переваг такого підходу виділяють простоту проведення оптимізації як самих процесів з точки зору їх організації, синхронізації та взаємоузгодженості, так і ресурсів, що споживаються процесами, особливо людських.
 - Контролінг – це сукупність методичних та консультаційних методів, які сприяють прийняттю оптимальних управлінських рішень на засадах

підвищення гнучкості та удосконалення процесів управління персоналом. Основною метою є координація персоналу на досягнення поставленої мети [4].

Також на сьогоднішній день відомо, що емоційний інтелект (EQ) працівника є базою формування колективного EQ для всієї організації, що сприяє підвищенню продуктивності та мотивації персоналу. Саме тому розвиток сучасних технологій управління персоналом орієнтований на особисту ефективність кожного працівника, що є одиницею колективу, його оцінку та вдосконалення використання людського потенціалу.

Література:

1. Деслер Г. Управление персоналом / Г. Деслер; пер. 9-го англ. изд. — 4-е изд. - М. : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
2. Мігус І. П., Черненко С. А. Сучасні підходи до оцінки персоналу суб'єктів господарювання з позицій економічної безпеки. *Бізнес Інформ.* №10, 2013. с. 357-363.
3. Иванкина Л.И. Управление персоналом : учебн. пособ. / Л.И. Иванкина. – Томск : Изд-во Томского политех. ун-та, 2009. – 190 с.
4. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України.* Вип. 24.4. 2014. – с. 389-397.