

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ БІЗНЕСУ

MODERN TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT AND THEIR IMPACT ON THE EFFECTIVENESS OF BUSINESS

У статті здійснено обґрунтування вибору найбільш ефективних технологій в управлінні розвитком персоналу, які дають змогу підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування. Технологія управління персоналом покликана оптимізувати процес управління завдяки вибору раціональних методів, операцій та процедур прийняття управлінських рішень з метою ефективного впливу на людську складову підприємства. Вивчаючи тенденції розвитку бізнесу в Україні та спираючись на результати експертних досліджень у сфері управління людськими ресурсами, ми проаналізували вплив нових персонал-технологій на ефективність та конкурентоспроможність бізнесу. Саме використання закордонного досвіду та орієнтація на західні практики розвитку персоналу дають вітчизняним підприємствам суттєву конкурентну перевагу на ринку праці та формують позитивний бізнес-імідж серед усіх учасників відносин. Розглянуто ключові фактори забезпечення ефективності бізнесу на основі застосування таких сучасних інструментів, як аутсорсинг та рекрутинг.

Ключові слова: персонал-технології, розвиток персоналу, людський менеджмент, консалтинг, аутсорсинг, рекрутинг.

В статье осуществлено обоснование выбора наиболее эффективных технологий в управлении развитием персонала, которые позволяют предприятию адекватно реагировать на изменения окружающей среды, а таким образом, избежать возможных потерь и стабильно наращивать эффективность своего функционирования. Технология управления персоналом призвана оптимизировать процесс управления благодаря выбору рациональных методов, операций и процедур принятия управленческих решений с целью эффективного воздействия на человеческую составляющую предприятия. Изучая тенденции развития бизнеса в Украине и опираясь на резуль-

таты экспертных исследований в области управления человеческими ресурсами, мы проанализировали влияние новых персонал-технологий на эффективность и конкурентоспособность бизнеса. Именно использование зарубежного опыта и ориентация на западные практики развития персонала дают отечественным предприятиям существенное конкурентное преимущество на рынке труда и формируют положительный бизнес-имидж среди всех участников отношений. Рассмотрены ключевые факторы обеспечения эффективности бизнеса на основе применения таких современных инструментов, как аутсорсинг и рекрутинг.
Ключевые слова: персонал-технологии, развитие персонала, человеческий менеджмент, консалтинг, аутсорсинг, рекрутинг.

In the article the method of choice of the most effective technologies in the personnel development management has been justified, which allows the company to respond to changes in the environment, and thus avoid possible losses and steadily build up the efficiency of its functioning. Personnel management technology should help to optimize the management process through the selection of appropriate methods and procedures of decision making in order to effectively impact on the human component of the enterprise. The impact of the new personnel technology on the efficiency and competitiveness of business has been analyzed due studying the trends of development of business in Ukraine and taking into account results of expert researches in the human resources management. The using of foreign experience and orientation to the Western practice of personnel development gives to our national companies a significant competitive advantage in the labor market and forming its positive business image among all participants. The paper considers the key factors ensuring efficiency of business based on the use of modern instruments such as outsourcing and recruiting.

Key words: personnel technologies, personnel development, people management, consulting, outsourcing, recruiting.

УДК 331.08

Свінцицька О.М.

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Житомирський державний технологічний університет

Богоявленська Ю.В.

к. е. н., доцент Житомирський державний технологічний університет

Ліханова В.О.

студентка Житомирський державний технологічний університет

Постановка проблеми. Політичні та соціально-економічні перетворення, що відбуваються в Україні останніми роками, пришвидшують інноваційні процеси в усіх галузях господарської діяльності, стимулюючи підприємства до впровадження нових прогресивних технологій використання усіх видів ресурсів. Персонал є найважливішим ресурсом підприємства, що забезпечує ефективність його функціонування для досягнення мети, а висока його компетентність складає головну частину конкурентоспроможності в епоху економіки знань. Тому для підвищення освітнього рівня персоналу та утримання на

високому рівні іміджу підприємства необхідно постійно займатися розвитком персоналу на всіх рівнях. Вирішити це завдання можливо лише шляхом використання ефективних технологій управління, зокрема управління у сфері людського потенціалу. Технологія управління персоналом підприємства покликана оптимізувати процес управління завдяки вибору раціональних методів, операцій та процедур прийняття управлінських рішень з метою ефективного впливу на людську складову підприємства.

З огляду на важливість та актуальність цих питань у статті наводяться та обґрунтовуються

сучасні технології в управлінні персоналом підприємства для забезпечення його ефективного розвитку на інноваційній основі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Вагомий внесок у дослідження ефективності управління персоналом та використання персонал-технологій у системі стимулювання його розвитку як на макро-, так і на мікрорівнях зробили українські науковці, такі як, зокрема, О.А. Гавриш, С.М. Серьогін, І.А. Грузина, Г.В. Щекин, Л.В. Балабанова, М.М. Новікова, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. Проте питання впровадження технологій в управлінні розвитком персоналу та їх впливу на ефективність бізнесу вимагають більш глибокого аналізу та обґрунтування доцільності.

Постановка завдання. Метою роботи є з'ясування найбільш ефективних технологій в управлінні розвитком персоналу, які дають змогу підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Переорієнтація цілей і завдань підприємств на нові виклики ринкового середовища висуває нові вимоги до сучасного фахівця. Персонал повинен бути високоосвіченим, здатним до розв'язання складних задач та практичних проблем на професійному рівні, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням та ерудицією. Тому розвиток персоналу стає невід'ємною складовою загальної стратегії підприємства, важливим кроком для виживання та ефективного функціонування самого підприємства.

Більшість науковців-економістів вважає, що розвиток персоналу представлений широким спектром заходів щодо професійної підготовки та перепідготовки працівників, їх адаптації, підвищення кваліфікації, періодичного оцінювання, планування ділової кар'єри та професійного просування, роботи з кадровим резервом тощо [3]. Отже, розвиток персоналу – це передусім складний комплекс організаційно-економічних заходів щодо навчання персоналу, його перекваліфікації та перепідготовки [2].

Одні фахівці з кадрового менеджменту схильні вважати розвиток персоналу функцією, сферою управління людськими ресурсами; інші стверджують, що він є певним процесом, що під розвитком персоналу слід розуміти процес соціалізації, самоствердження та підготовки персоналу до виконання нових професійних функцій, вирішення нових завдань, займання нових посад, що забезпечить підприємство підготовленими працівниками відповідно до цілей і стратегії його розвитку [3].

Враховуючи ці тенденції та сучасні вимоги ринку праці, ми під управлінням розвитком персоналу будемо розуміти функцію стратегічного управління

бізнесом щодо створення кадрової політики, спрямованої на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника на основі розширення компетенцій, підвищення якісних характеристик персоналу з метою досягнення високого рівня соціально-економічного розвитку організації.

Управління розвитком персоналу покликане розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, будувати нові форми комунікацій всередині колективу та змінювати відносини між людьми, отже, збільшувати людський капітал та його конкурентоспроможність у взаємозв'язку зі зростанням рівня продуктивності праці. За таких умов одними з найважливіших завдань сучасних систем управління є розвиток та мотивація різноманітних здібностей працівників на основі новітніх ефективних технологій, засобів і методів професійного розвитку персоналу підприємства.

Вивчаючи тенденції розвитку бізнесу в Україні та спираючись на результати експертних досліджень у сфері управління людськими ресурсами [10], ми відзначимо активний розвиток нових персонал-технологій та їх вплив на успішний розвиток бізнесу. Зростає і роль фахівців з розвитку людських ресурсів (далі – фахівці HR “Human Resource”). Відбувається це еволюційним шляхом, від сприйняття HR як звичайного відділу кадрів до сучасного відділу управління такими ресурсами, як освіта і навчання, оплата праці, компенсації і пільги, зокрема за рахунок ефективного порівняння з ринком праці. Сучасний фахівець HR здатен задовольнити потребу роботодавців у таких нових професіоналах, як, зокрема, тренінг-менеджер, спеціаліст з оцінювання персоналу, HR-менеджер, директор з персоналу, team-менеджер, тренер з продажу, headhunter, менеджер з корпоративної культури, coach-консультант.

Саме використання закордонного досвіду та орієнтація на західні практики розвитку персоналу дають вітчизняним підприємствам суттєву конкурентну перевагу на ринку праці та формують позитивний бізнес-імідж серед усіх учасників відносин. Водночас спостерігається нестача підготовлених працівників, а процес навчання персоналу займає певний час, тому виникає закономірна часова розбіжність між розвитком нових технологій та підготовкою кваліфікованих кадрів. Ці процеси рухаються дуже низькими темпами, що не може не впливати на розвиток економіки країни загалом та ефективність ринку праці зокрема. У зв'язку з цим перед керівництвом підприємств стоїть завдання пошуку ефективних шляхів подолання цих проблем в управлінні персоналом. Провідні компанії світу намагаються максимально використовувати такі інструменти кадрового консалтингу, як аутсорсинг для більшості кадрових функцій та рекрутинг для виконання функцій з підбору персоналу. Аутсорсинг використовується як інстру-

мент управління підприємством, спрямований на підвищення ефективності та конкурентоспроможності діяльності, передбачає укладання контракту між замовником і постачальником (аутсорсером) з метою виконання останнім як основних, так і другорядних бізнес-функцій замовника за певну плату, що зумовлює реорганізацію та оптимізацію підприємницької діяльності, а за необхідності й залучення тимчасового персоналу [8].

В практиці вітчизняних підприємств спостерігається використання аутсорсингу у кризових чи передкризових умовах, акцентується увага на можливості зниження витрат. Мета застосування аутсорсингу полягає у використанні провідних бізнес-технологій і ноу-хау для створення та утримання конкурентних переваг в умовах загострення відносин між організаціями, що передають і приймають на себе виконання окремих видів діяльності на основі укладених довгострокових угод. Тим самим підприємство може зосередити у своїх руках новітні досягнення в галузі науки, техніки і технологій, забезпечивши максимальне задоволення очікувань споживача та їх відповідність вимогам ринку [5]. Найголовнішою перевагою аутсорсингу є швидкість та зручність вирішення того чи іншого виробничого питання, оскільки аутсорсингова організація пропонує готову до використання систему за принципом «тут і вже», як наслідок, відбувається збільшення сегменту ринку для підприємства. Серед недоліків відзначають високий рівень ризику цього способу ведення бізнесу, що пов'язаний з радикальними змінами у системі господарювання підприємства [5].

З інших інструментів кадрового консалтингу провідні компанії світу намагаються максимально використовувати рекрутинг для виконання більшості функцій з підбору та відбору персоналу. Рекрутинг визнають одним з дієвих інструментів успішного здійснення кадрової політики та, як наслідок, якісного виконання всіх процесів розвитку та роботи персоналу протягом трудової діяльності [4]. Цей спосіб взаємодії розглядають в контексті як комплексного, так і індивідуального підходу до виконання кадрових функцій з оцінювання посади, створення профілю компетенцій, визначення найбільш оптимальних каналів пошуку персоналу, інструментарію оцінки кандидатів, презентації кандидатів, за необхідності допомоги та супроводження кандидата в період адаптації [11].

З огляду на ці тенденції особливого значення для вітчизняних підприємств набувають проблеми модернізації класичних систем управління персоналом та впровадження нових сучасних технологій, орієнтованих на безперервний розвиток інтелектуального, культурного та творчого потенціалу працівників підприємств, що, зрештою, стають ключовими факторами ефективності будь-якого бізнесу.

Результати досліджень щодо можливостей покращення бізнесу в найближчій перспективі свідчать про позитивні очікування від модернізації системи управління персоналом [10]. Серед учасників досліджень 74% респондентів очікують на зростання бізнесу протягом наступних 3 років, а 78% планують впровадження нових технологій у найближчій перспективі, ключовими з яких є такі.

1) HR-системи. Мета впровадження полягає у залученні та посиленні ролі HR-менеджера в системі управління підприємством, активній його участі у кадровому розвитку, зміні акцентів від виконання стандартних кадрових функцій на підтримку та ініціативу не тільки на функціональному рівні, але й на рівні стратегічного управління бізнесом. Сучасні HR-менеджери орієнтовані на участь разом з вищим керівництвом у створенні внутрішньофірмової політики управління персоналом, втіленні в життя інноваційних ідей, розробці мотиваційних систем, вирішенні трудових суперечок і конфліктів.

2) Автоматизація виробничих процесів. Технологічна революція та загострення конкуренції обумовили стрімке зростання висококваліфікованих та наукоємних робіт і, відповідно, потребу підприємств у спеціалістах належного рівня кваліфікації. Забезпечення таких виробництв фахівцями нової формації відповідно до рівня їх компетентності стає пріоритетною функцією кадрового менеджменту успішного підприємства і нагальною потребою часу.

3) Діджиталізація. Для сучасних підприємств діджиталізація є невід'ємною складовою загальної стратегії підприємства, його способу розвитку, прогресу та переходу на новий цивілізаційний етап. Її впровадження в бізнес-процеси означає формування культури безперервної інновації, головна роль в якій відводиться розвитку цифрових технологій, застосуванню програмного забезпечення та IT-рішень, які сприяють полегшенню ведення бізнесу та виведення підприємства на якісно новий рівень взаємодії всіх учасників ринку.

Загалом серед пріоритетних напрямів розвитку персоналу, які формують ефективність бізнесу та впливають на продуктивність праці, експертами було виділено навчання та розвиток, управління ефективністю, розвиток/здобуття необхідних навичок, брендинг роботодавця та діджиталізацію (табл. 1). Учасниками дослідження стали 94 експерти різних сфер та галузей економіки, до складу яких увійшли фахівці HR¹ (69%) та фахівці CEO² (31%).

На думку експертів CEO, першочергового значення набуває фактор навчання та розвитку персоналу (78%), тоді як, згідно з оцінкою експертів HR, значення цього фактору відповідає третьому рівню пріоритетності і складає 43%, а першому

¹ HR "Human Resource" – фахівці підприємств з розвитку людських ресурсів.

² CEO (Chief Executive Officer) – засновники та керівники вищого рівня управління підприємств.

Таблиця 1

Пріоритетні питання у сфері управління персоналом підприємств

Фактори розвитку персоналу	Пріоритетність факторів за оцінкою експертів CEO	Пріоритетність факторів за оцінкою експертів HR
Навчання та розвиток	71%	43%
Управління ефективністю	58%	76%
Розвиток/ здобуття необхідних навичок	54%	43%
Брендинг роботодавця	42%	57%
Діджиталізація	42%	33%

та другому рівням відповідають управління ефективністю та брендинг роботодавця. Отже, вищий менеджмент вбачає переваги у пошуку дієвих інструментів професійної мотивації персоналу, тоді як фахівці з HR віддають перевагу статусній мотивації. Загалом 63% експертів вважають, що за останні 3 роки стало важче залучати та утримувати таланти; 88% – що в найближчі періоди загостриться боротьба за їх залучення й утримання; 69% – що проблема міграції в Україні значно вплине на діяльність компанії. Серед пріоритетних компетентностей сучасного фахівця виділено такі критерії, як когнітивні (критичне мислення, вирішення проблем) – 83%; соціоемоційні (управління емоціями, робота в команді) – 56%; технічні (спеціальні знання та навички) – 50%.

Оцінюючи перспективи впровадження сучасних технологій в управлінні розвитком персоналу в практику вітчизняних підприємств для підви-

щення ефективності їх бізнесу, варто відзначити, що найбільш привабливими роботодавцями на ринку праці вважаються підприємства з іноземним капіталом. На рис. 1 відображено рейтинг факторів привабливості.

Очевидним стає той факт, що успіх провідних компаній розвинутих країн обумовлений перш за все створенням високоефективних механізмів управління персоналом, в основі яких лежить комплексний та стратегічний підхід до використання та розвитку трудового потенціалу. З урахуванням цього факту вітчизняні підприємства потребують розробки та реалізації нових програм, спрямованих безпосередньо на підвищення ефективності кадрової функції на основі закордонного досвіду та сучасних персонал-технологій в системі управління персоналом. Це дасть змогу сфокусувати всі процеси управління персоналом на вирішенні стратегічних задач підприємства, забезпечить привабливі умови для залучення й утримання кращих працівників, їх професійного та особистісного розвитку.

Висновки з проведеного дослідження.

Швидке впровадження сучасних технологій, ефективних форм організації виробництва, виникнення нових сфер зайнятості, автоматизація систем управління та Інтернет докорінно змінили способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління персоналом на підприємстві. Працівник із його особистісними та професійними характеристиками став ключовим фактором успіху будь-якого бізнесу і найціннішим активом підприємства. Така роль людського фактору в діяльності підприємств обумовила необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності управління персоналом на основі таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб.

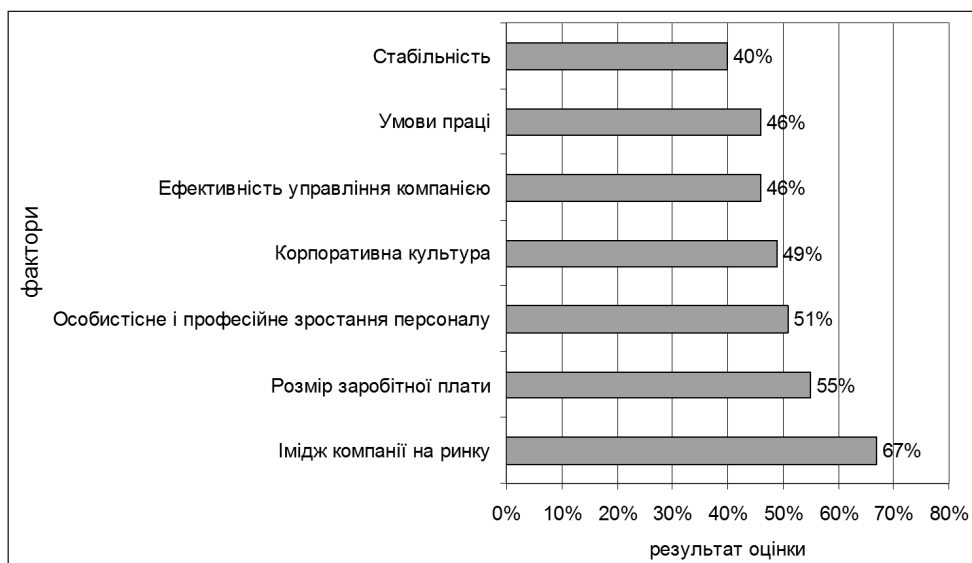


Рис. 1. Фактори привабливості роботодавця на ринку праці [10]

Орієнтуючись на західні практики в управлінні персоналом, вітчизняні підприємства отримують суттєву конкурентну перевагу на ринку праці та позитивний бізнес-імідж серед усіх учасників відносин. Успіх забезпечується ефективним впровадженням персонал-технологій в управління розвитком персоналу, а також активним застосуванням таких інструментів кадрового консалтингу, як аутсорсинг (для більшості кадрових функцій) та рекрутинг (для виконання функцій з підбору персоналу). Вміле застосування цих елементів дає змогу підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : [монографія] / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк : вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.
2. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. – Вип. 9. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – С. 15–19.
3. Грузіна І.А. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством : [монографія] / І.А. Грузіна, В.І. Дериховська. – Х. : вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. – 252 с.
4. Жиліяєва І.Ю. Визначення місця рекрутингу персоналу у системі управління персоналом підприємства / І.Ю. Жиліяєва // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 174–180. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_27.
5. Зорій О.М. Особливості застосування аутсорсингу / О.М. Зорій, Т.В. Коваленко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / редкол.: С.І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Т. 14. – № 3. – Тернопіль : видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – С. 18–28.
6. Крушельницька О.В. Управління персоналом : [навч. посібн.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.
7. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М.М. Новікова, Л.О. Мажник. – Х. : вид-во ХНАМГ, 2012. – 215 с.
8. Партин Г.О. Основні види аутсорсингу та їх застосування в управлінні діяльністю підприємства / Г.О. Партин, О.В. Дідух // Сучасні проблеми економіки і менеджменту : тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. – Львів, 2011. – С. 637–638. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16661/1/371-637-638.pdf>.
9. Сучасні технології роботи з персоналом : наук. розробка / [С.М. Серьогін, І.В. Шпекторенко, Н.А. Липовська та ін.]. – К. : НАДУ, 2010. – 48 с.

10. Стратегічні перспективи ринку праці України – 2017 / Звіт міжнародної компанії “Ernst & Young Global Limited”, що надає професійні послуги у сфері покращення бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ey.com>.

11. Шпакович К. Рекрутинг як технологія пошуку персоналу / К. Шпакович, Я. Юрик // Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті. – К. : НУХТ, 2014. – Ч. 3. – С. 216–217. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18798/1/123.pdf>.

12. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента : [учебник] / Г.В. Щекин. – 5-е изд., стер. – К. : МАУП, 2004. – 280 с.

REFERENCES:

1. Balabanova L.V., Stelmashenko O.V. (2010) Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh rynkovoї ekonomiky [Strategic personnel management of the enterprise in a market economy]. Donetsk : Pub. DonNUET them. M. Tugan-Baranovsky (in Ukrainian).
2. Hrishnova O.A., Nebukin V. (2004) Rozvytok personalu yak investytsiynyi proekt: metodychni pidkhody do vyznachennia efektyvnosti [Personnel development as an investment project: methodological approaches to the definition of efficiency]. Collection of scientific works. Regional aspects of development and placement productive forces of Ukraine, Ternopil : Economic Thought, vol. 9, pp. 15–19.
3. Hruzina I.A., Derykhovska V.I. (2014) Problemy rozvytku personalu v systemi stratehichnoho upravlinnia pidpriemstvom [Problems of personnel development in the system of strategic management of the enterprise] Kh. : Pub. KhNEU them. S. Kuznets (in Ukrainian).
4. Zhyliaieva I.Yu. (2012) Vyznachennia mistsia rekrutynhu personalu u systemi upravlinnia personalom pidpriemstva [Determination of the place of recruiting staff in the personnel management system of the enterprise] Naukovi pracі Kirovohrads'kogo nacional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky [Scientific works Kirovohrad National Technical University Economic sciences] (electronic resource). Vol. 21, pp. 174–180. Available at : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_27.
5. Zorii O.M., Kovalenko T.V. (2013) Osoblyvosti zastosuvannia outsorsynhu [Features of application of outsourcing]. Collection of scientific works. Ternopil National Economic University. Ternopil : Economic Thought, vol. 14, no. 3, pp. 18–28.
6. Krushelnitska O.V., Melnychuk D.P. (2003) Upravlinnia personalom [Personnel Management]. K. : Condor (in Ukrainian).
7. Novikova M.M., Mazhnyk L.O. (2012) Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty [Technology of personnel management: theoretical and methodological aspects]. Kh. : KhNAMG Publishing House (in Ukrainian).
8. Partyn H.O., Didukh O.V. (2011) Osnovni vydy outsorsynhu ta yikh zastosuvannia v upravlinni diialnistiu pidpriemstva [The main types of outsourcing and their application in the management of the enterprise]. Tezy

dopovidej mizhnarodnoji naukovopraktychnoji konferenciji. Suchasni problemy ekonomiky i menedzhmentu. [Abstracts of reportsinternational scientific and practical conference. Modern problems of economy and management] (electronic resource), pp. 637–638. Available at : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16661/1/371-637-638.pdf>.

9. Serohin S.M., Shpektorenko I.V., Lypovska N.A. ta in. (2010) Suchasni tekhnolohii roboty z personalom [Modern technology work with personnel: scientific development]. K. : NADU (in Ukrainian).

10. Zvit mizhnarodnoi kompanii Ernst & Young Global Limited [International company report Ernst & Young Global Limited] (2017) Stratehichni perspektyvy

rynku pratsi Ukrainy [Strategic prospects of the labor market of Ukraine] (electronic resource). Available at : <http://www.ey.com>.

11. Shpakovykh K., Yuryk Ya. (2014) Rekrutynh, yak tekhnolohiia poshuku personalu [Recruitment as a technology for staff search]. Naukovi zdobutky molodi – vyri-shenniu problem kharchuvannia liudstva u KhKhI stolitti [Scientific achievements of youth – solving food problems of humanity in the XXI century] (electronic resource), no. 3, pp. 216–217. Available at : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/18798/1/123.pdf>.

12. Shchekyn H.V. (2004) Osnovy kadrovoho menedzhmenta [Fundamentals of personnel management]. K. : MAUP (in Ukrainian).

Svintsytska O.M.

Candidate of Economic Sciences,
Zhytomyr State Technological University

Bogoyavlenska Yu.V.

Candidate of Economic Sciences, Docent
Zhytomyr State Technological University

Likhanova V.O.

Master Student
Zhytomyr State Technological University

MODERN TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL DEVELOPMENT MANAGEMENT AND THEIR IMPACT ON THE EFFECTIVENESS OF BUSINESS

The most important potential of the enterprise is personnel, it provides the efficiency of its functioning to achieve aim, and its high competence makes up the main part of the competitiveness in the era of knowledge economy. To develop personnel we should increase the personnel' competence on the way of keeping the maintenance of high image of the enterprise. To solve this problem is possible only through the use of new management technologies, including in the field of people management. According to this, the purpose of the scientific research is to clarify the most effective technologies in the personnel development management, which allow the company to respond to changes in the environment and, consequently, to avoid possible losses and to increase the efficiency of its functioning.

The impact of personnel-technologies on the activities of the enterprises has been analyzed by studying the trends of development of business in Ukraine and using the results of experts' reports. Among all of the priorities that influences on effectiveness and affects the productivity has been selected: learning, training, competences and skills development; efficiency management; company branding and digitalization. To enhance the attractiveness of own business, world leading companies uses the most powerful instruments of consulting such as outsourcing (for most HR functions) and recruiting (to perform the functions of recruitment). Focusing on the modern practices of personnel development gives to our companies a significant competitive advantage in the labor market and forming its positive business image among all participants.

National enterprises needs to develop and implement new programs aimed directly at improving the efficiency of the people management function based on leading experience and modern technologies of personnel management system. This will focus all processes of personnel management on reaching strategic goals of the companies; will provide positive conditions for attracting and retaining the best personnel, for their professional and personal development.