

цілому, на окремі групи персоналу, на керівництво певного рівня або на окремих фахівців [7].

За складністю технології управління персоналом можуть бути простими та комплексними. В іншому випадку складність технології управління персоналом потребує її декомпозиції, результатом чого є виділення окремих елементів технології: спосіб спонукання працівника до праці, характер мотивації, стимул до праці, характер організації праці, організація праці, спрямованість технології.

Менеджмент персоналу є одним із найважливіших напрямків в діяльності організації і вважається основним критерієм її економічного успіху, навіть попереду вдосконалення технічного процесу, якщо розглядати їх за критерієм значущості. Можна мати відмінну технологію виробництва, але при некваліфікованому персоналі робота буде втрачена. Технологія управління персоналом, таким чином, є ключовою категорією управління кадрами підприємства. На основі розробленого вище зробимо висновок, що технології управління персоналом – це специфічний напрямок діяльності відділу управління персоналом; зміст технологій – докладне пояснення людям їхніх службових обов'язків і набуття умінь планування власної діяльності. Технології управління персоналом використовуються на усіх етапах менеджменту персоналу: при відборі персоналу, організації його діяльності на підприємстві, мотивації та контролю досягнутих результатів.

#### Література

1. Смирнов Э.А. Управленческие технологии как объект функционального аудита, Менеджмент в России и за рубежом №6 1998
2. Трофимов В. В. Информационные технологии, Основы наук / В. В. Трофимов. М.: «Юрайт», 2011. - 634 с.
3. Шиян А. А. Технологии управления персоналом / А. А. Шиян. 2009. – 297 с.
4. Федорова Е. В. Технологии управления людьми – поведенческий ресурс менеджера / Е. В. Федорова. Проблемы материальной культуры, 2006. – С 91 – 95.
5. Кудрявцева Е. И. Управление персоналом. Учебная тетрадь / Е. И. Кудрявцева. Навчальна зошит / Є. І. Кудрявцева. Санкт-Петербург.: Межотраслевой институт повышения квалификации. Санкт-Петербург.: Міжгалузовий інститут підвищення кваліфікації. // <http://www.agoconsult.ru/publications.htm/317> / <http://www.agoconsult.ru/publications.htm/317>
6. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. / М. Х. Мескон. М.: Дело. 1992.
7. Лиходобов Е. А. Використання технологій управління персоналом у формуванні організаційної поведінки на промисловому підприємстві: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Е. А. Лиходобов; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України. Луганськ, 2010. – 23 с.

Сочинська - Сибірцева І.М., к.е.н., доц.  
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

### ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОГРЕСИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розвиток суспільства можливий лише за умов повної мобілізації всіх існуючих факторів у суспільному виробництві та посилення соціальної спрямованості управління економікою. Гарантом цих процесів виступає активізація дослідницького пошуку і глибоке проникнення в сутність соціально-економічних процесів, що протікають у сфері виробництва.

Відсутність чітких антикризових програм економічного і соціального розвитку підприємств призвела до появи груп соціального ризику. В їх числі кваліфіковані спеціалісти і робітники, чий потенціал сьогодні не використовується в повному обсязі; молодь, яка не зовсім вдало адаптується до сучасних умов життя; вчорашні військовослужбовці, вимушені змінювати професії та образ життя. Все це призводить до великих змін у системах і шкалах життєвих цінностей людей. Слід враховувати також і ту обставину, що сучасні суспільні процеси підвищили попит на ініціативу і підприємливість особистостей, відповідальність, готовність до ризику, здатність до адаптації, пошуку альтернативних варіантів поведінки.

Сучасні умови господарювання, вирішення численних проблем адаптації підприємств до економічних, науково-технічних, технологічних, інформаційних і соціальних змін в суспільстві спонукають керівників до впровадження ефективних технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах.

Теоретичні основи визначення поняття «технологія управління» були закладені у наукових працях закордонних вчених, таких, як М. Армстронг, Т.Ю. Базаров, Л. Байерс, Б.М. Генкін, Ф. Герцберг, Л. Дейвіс, Г. Десслер, П. Друкер, О.П. Сторшин, О.Я. Кібанов, Е.В. Маслов, М.Х. Мескон, Ф. Тейлор, В.В. Травін, С.В. Шекшня та ін.

Широке коло питань, пов'язаних із характеристикою складових елементів технології управління персоналом, вимірюванням впливу факторів зовнішнього і внутрішнього середовища на систему управління персоналом, розглянуто такими українськими вченими, як О.І. Амоша, Д.П. Богиня, В.Г. Герасимчук, О.А. Грішнова, Г.М. Дмитренко, М.С. Дороніна, А.М. Колот, О.Ф. Новікова, Л.М. Фільштейн, Н.Г. Чумаченко, Г. В. Щокін, О.М. Ястремська та ін.

Проте, як свідчить практика діяльності вітчизняних підприємств, в умовах сьогодення спостерігається глибоке протиріччя між потребами підвищення ефективності системи управління людською складовою підприємства і можливостями впровадження прогресивних технологій управління персоналом.

За таких умов виникла об'єктивна необхідність у продовженні наукових досліджень у цьому напрямі.

Метою статті є вивчення сучасних технологій управління персоналом, виокремлення найбільш актуальних і значимих складових елементів технології в умовах діяльності вітчизняних підприємств та визначення конкретних інструментів впровадження технології збереження персоналу.

Під технологією управління персоналом ми розуміємо сукупність прийомів, способів і методів впливу на

персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання ефективних кінцевих результатів трудової діяльності.

В теперішній час, як ніколи, особливо відчувається взаємозв'язок усіх компонентів технології між собою – всередині системи управління персоналом, а також із зовнішнім середовищем.

Система цілей є основою визначення напрямків і функцій роботи з управління людськими ресурсами на підприємстві. Взаємозв'язок цілей підприємства і складових елементів технології управління персоналом може бути представлений у наступному вигляді (рисунк 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок цілей підприємства із технологією управління персоналом

Кожне успішне підприємство значну увагу приділяє роботі з персоналом. Керівники намагаються мати у своєму підпорядкуванні не лише вдалий склад працівників, які б максимально відповідали поставленим завданням, але й намагаються зробити усе можливе для його збереження, розвитку та підвищення працездатності. Для цього слід проводити відповідну політику закріплення, збереження та розвитку персоналу з метою підвищення якісних характеристик кожного працівника. Тому в сьогоденних умовах вкрай актуальним є визначення факторів впливу на збереження персоналу на підприємстві.

На нашу думку основними факторами, що забезпечать утримання і збереження кваліфікованого і досвідченого персоналу на вітчизняних підприємствах є наступні:

1. Винагорода.
2. Корпоративна культура.
3. Режим роботи та умови праці.
4. Оцінка та атестація персоналу.
5. Навчання персоналу.
6. Формування кадрового резерву.
7. Кар'єрний розвиток.

Отже, служба управління персоналом повинна взяти на себе значний обсяг завдань, пов'язаних із розробкою і реалізацією заходів, що забезпечать збереження персоналу, розвиток професійних і соціальних якостей працівників, вирішення конфліктних ситуацій в колективі, виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці і підвищення ефективності виробництва.

#### Література

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. С.К. Мордвинова. – Спб.: Питер, 2004. – 679 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.