

3. Caron D. J., Giauque D., "Civil servant identity at the crossroads: new challenges for public administrations", International Journal of Public Sector Management Vol. 19 No. 6, 2006
4. Czapracka A, Rostkowski T. Witkowski M., „Wdrażanie zmian w sądownictwie”, WRKL 2015
5. Demmke C., "Are civil servants different because they are civil servants?", EIPA Luxemburg 2005
6. Flamholtz, E., "Human Resource Accounting", Jossey-Bass, Los Angeles, CA. 1985
7. Gul M., Rostkowski T., Witkowski M, „Nagradzanie w jednostkach samorządu terytorialnego – raport z badań 2016”, Core Business Institute 2016
8. Heracleous L., Johnston R., "Can business learn from the public sector?", European Business Review Vol. 21 no. 4, 2009
9. Lubińska T. (red), „Nowe zarządzanie publiczne – skuteczność i efektywność. Budżet zadaniowy w Polsce”, Difin 2009
10. Rostkowski T., „Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi w administracji publicznej”, Wolters Kluwer 2012
11. Sarker A. E., "New Public management in developing countries", International Journal of Public Sector Management vol 19 2006

УДК 330.341.11

*Шергіна Л.А.,*  
канд. екон. наук, доцент,  
кафедра економіки підприємств,  
*Нотевський Є.,*  
студент,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ**

Стрімкий розвиток ринкової економіки ХХІ століття зумовлює потребу в розробленні зовсім нових підходів до управління персоналом. Сьогодні головним резервом підприємства в першу чергу є працівники, які забезпечують якість та конкурентоспроможність продукції. Також «нова географія таланту» та рушійні процеси в бізнесі вимагають нових HR-підходів. У наш час HR-менеджери не просто повинні мати, а й активно використовувати принципово нові аналітичні інструменти для оптимізації продуктивності та управління талантами згідно з корпоративними стратегіями [6, 7].

Наймогутніший інструмент забезпечення конкурентоздатності та розвитку – це безсумнівно система управління персоналом на сучасному підприємстві. І зовсім не важливим є те, яка форма власності притаманна

підприємству, адже в будь-якому випадку виникає потреба у розробці нових засобів підвищення ефективності HR-відділу відповідно до вимог ринкової економіки країни [1].

Розглянемо безпосередньо нові технології в системі управління персоналом на сучасному підприємстві, при цьому не будемо обмежуватися лише навчальними практиками, врахуємо також інноваційні технічні засоби. Так, інноваційною розробкою вчених є безконтактний аналіз психоемоційного полягання людини – система Vibralmage, яка безконтактним способом проводить моніторинг рівня емоцій, а також визначає рівень стресу, тривоги й агресивності людини [2, с. 22]. Перевірку персоналу на лояльність можна здійснювати через сучасну технологію Mystery Shopping [2, с. 23]. Дана методика полягає у залученні певних агентів, головним завданням яких є імітувати зовнішній контакт та оцінити дії персоналу у процесі здійснення операції.

Сучасні фахівці по підборі кандидатів наголошують на використанні наступних технологій: скринінг, рекрутинг і хедхантинг. Хедхантинг можна сміливо назвати найбільш складною та водночас витратною технологією, суть якої полягає у переманюванні конкретних фахівців із одного підприємства в інше [3, с. 43]. Скринінг – це своєрідний «підбір на поверхності», що здійснюється за формальними ознаками: освіта, вік, рід, досвід роботи [4, с. 389]. Рекрутинг – це «поглиблений підбір», що враховує особистісні характеристики та ділові риси претендента. За допомогою рекрутингу здійснюється пошук кандидатів на робочі місця з урахуванням вимог до їх особистісних і професійних рис [4, с. 389].

Досить цікавою є методика Executive Search, за якої здійснюється підбір персоналу на керівні посади та фахівців рідкісних професій. Дана технологія успішно використовується кадровими й консалтинговими агентствами [5]. За даної методики відбувається пошук кращих з «неактивних» кандидатів, які наявні на ринку праці, а за звичайних підборів персоналу обирають кращих кандидатів з «активних», тобто тих, що шукають роботу.

Таким чином, у сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення технологій управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і методи й інструменти, які використовуються. Сьогодні підприємства, компанії та ринкова економіка в цілому потребують активізації використання сучасних персонал-технологій, що відповідають умовам бізнес-середовища.

### *Література*

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. Моисеев А. Стержневые технологии нового времени / А. Моисеев // Управление персоналом. – 2007. – № 17(171). – С. 8–24.
3. Писаревська Г.І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г.І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227–231.
4. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389–396.
5. Технологии подбора персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii\\_podbora\\_personala](http://www.training.com.ua/live/release/tehnologii_podbora_personala).
6. Creating People Advantage 2013. Lifting HR Practices to the Next Level / Rainer Strack, Jean-Michel Caye, Carsten von der Linden, Pieter Haen, Filippo Abramo. // October 30, 2013. — [Електронний ресурс].— Режим доступа: [https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating\\_People\\_Advantage\\_Oct\\_2013\\_tcm80-147615.pdf](https://www.bcgperspectives.com/Images/Creating_People_Advantage_Oct_2013_tcm80-147615.pdf)
7. Global Talent 2021. How the new geography of talent will transform human resource strategies. — Oxford Economics. — Report, 2012 — [Електронний ресурс]. Режим доступа: <https://www.oxfordeconomics.com/Media/Default/Thought%20Leadership/global-talent-2021.pdf>

UDC 331.108.4

*Tetiana Shkoda,*  
PhD, Associate Professor,  
*Anna Antonenko,*  
MSc candidate,  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

## **POSTMODERN APPROACH IN CAREER DEVELOPMENT**

*Abstract.* In recent years, the practice of personnel management is shifting from traditional approach to postmodern approach in career development. The purpose of this study is to justify the peculiarities of the postmodern approach. A career management system is defined as the main tool for projecting an employee's career in accordance with this approach.

*Анотація.* Останніми роками в практиці управління персоналом відбувається перехід від традиційного підходу до постсучасного підходу в розвитку трудової кар'єри. Метою цього дослідження є обґрунтування особливостей постсучасного підходу. Система управління трудовою кар'єрою визначена як основний інструмент проектування трудової кар'єри працівника згідно цього підходу.

*Аннотация.* В последние годы в практике управления персоналом осуществляется переход от традиционного подхода к постсовременному подходу в развитии трудовой карьеры. Целью этого исследования является обоснование особенностей постсовременного подхода. Система управления трудовой карьерой определена как основной инструмент проектирования трудовой карьеры работника согласно этого подхода.

*Keywords:* Career development, employee, changes, postmodern approach, traditional approach.