

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

УДК 005.95+331.103

ВПРОВАДЖЕННЯ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЙ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Бикова А.Л., Сальник Е.Д.
Університет митної справи та фінансів

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-59>

Розглянуто поняття персонал-технологій у наукових працях вітчизняних вчених. Досліджено використання сучасних персонал-технологій на підприємствах України та у зарубіжних компаніях. Охарактеризовано класифікацію персонал-технологій. Проаналізовано ефективність системи управління торгового підприємства та запропоновано механізм впровадження сучасних персонал-технологій у систему управління. Визначено доцільність впровадження персонал-технологій на торговому підприємстві.

Ключові слова: система управління персоналом, торгове підприємство, персонал-технології, ефективність системи управління персоналом.

Постановка проблеми. Сучасні умови на ринку України вимагають від підприємств нових інструментів менеджменту організацій для забезпечення їх конкурентоспроможності та стабільності, фінансової стійкості. Особливе значення займає система управління персоналом підприємства, адже саме людина, як носій важливих навичок та знань, стає одним із головних факторів впливу на розвиток підприємства. Тому наразі особливо актуальним є використання сучасних персонал-технологій в якості інструменту підвищення ефективності системи управління підприємством та його роботи в цілому. Адже саме розвиток підприємств України є одним із вирішальних факторів підйому вітчизняної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день у наукових періодичних виданнях та засобах масової інформації багато уваги приділяється дослідженню інноваційного розвитку системи управління організацій та сучасних персонал-технологій. Даній проблемі присвячені роботи відомих зарубіжних та вітчизняних вчених таких як, Продан І., Смутчак З., Гетьман О., Лобза А., Твердушка Т., Зелінська Г., Майстро С., Григор'єва Л., Коломицева О., Сазонова Т., Сочинська-Сибірцева І., Мельник О. та ін. Однак визначення механізму впровадження персонал-технологій та їх застосування саме на торговому підприємстві є малодослідженим науковцями.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Розгляд праць вітчизняних науковців, що присвячені аналізу системи управління організацій та застосуванням персонал-технологій на підприємствах вказує на те, що недостатньо уваги приділялося у дослідженнях питанням взаємозв'язку загальної ефективності роботи підприємства із інструментами управління персоналом та їх впливу на розвиток організації.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є визначення ефективних персонал-технологій для впровадження на вітчизняному торговому підприємстві та розробка пропозицій щодо їх впровадження.

Виклад основного матеріалу. Для розгляду особливостей використання персонал-технологій на

підприємствах, необхідним є визначення сутності цього поняття та вже існуючого досвіду їх застосування у системі управління підприємствами.

Під технологією управління персоналом розуміють сукупність прийомів, способів і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання ефективних кінцевих результатів трудової діяльності [8, с. 52].

Волкова Т.В. в своїй роботі описує технологію управління як поєднання, послідовність, взаємозв'язок організаційних, інформаційних, розрахунково-обчислювальних та інших операцій і процедур у процесі здійснення управлінських функцій [1, с. 160].

На думку Гетьман О.А., персонал-технологія це інструмент ефективного управління персоналом (впливу на персонал) організації, на основі застосування яких організація (бізнес-одиниця) досягає поставлених стратегічних цілей [2, с. 8].

Погоджуємось з думкою Лобзи А.В. про те, що наразі особливо гостро виступає проблема дисбалансу між застарілою практикою управління кадрами і новими вимогами ділового середовища, що вимагає серйозних змін у технологіях найму та адаптації персоналу підприємства. На думку автора створення ефективної системи найму та адаптації персоналу можливе лише із застосуванням сучасних персонал-технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу підприємства. Використовуючи їх є можливість знизити плінність кадрів підприємства, підвищити професіоналізм персоналу, сформувати високу лояльність співробітників та отримувати пропозиції щодо кращих кандидатів на ринку праці [6, с. 74].

Кучеренко Д.Г. вказує, що управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегічного розвитку. Активізація людських ресурсів і постійний розвиток науково-технічного прогресу – це взаємозалежні проблеми прогресивного та динамічного розвитку виробництва. Так, економічно розвинуті

країни вже в середині 70-х років минулого століття зрозуміли, що необхідною умовою прогресу науки, техніки, виробництва, суспільства є розвиток і максимальне розкриття творчого потенціалу фахівців. Вони приділяють цьому особливу увагу і отримують відповідні результати [4, с. 71].

Отже, людський капітал є одним із найважливіших ресурсів підприємства, ефективно використання якого за допомогою сучасних методів управління, персонал-технологій визначає майбутній розвиток організації.

Сочинська-Сибірцева І.М. підкреслює не тільки важливість, але й специфічність людського ресурсу. На думку автора, особливість полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і соціальна орієнтація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов [8, с. 52].

У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують різноманітні персонал-технології, які у свою чергу можна об'єднати у такі групи [9, с. 392]:

- персонал-технології позикової праці (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, ауттраг-стактика);
- навчальні персонал-технології (коучинг, тренінг, кейс-стаді, E-learning, самонавчання);
- персонал-технології підбору та найму персоналу (хедхантинг, рекрутинг, скринінг, «плетіння мереж» та прямий пошук, антихедхантинг, профіль посади, executive search, краудрекрутинг);
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу (реінженіринг, технологія АКАІ);
- персонал-технології контролю праці персоналу (внутрішній маркетинг, таємний покупець);
- інформаційні персонал-технології (автоматизована інформаційна система управління персоналом, гейміфікація, АРМ працівника).

На нашу думку поділ персонал-технологій за такими групами є досить змістовним.

Впровадження на підприємствах України нових персонал технологій дозволяє сформуванню ефективну систему управління персоналом, яка економить значну частину фінансових ресурсів та часу. Інтеграція системи управління із загальною стратегією підприємства підвищує ефективність бізнесу та націленість роботи персоналу на результат.

Звичайно, будь які нововведення на етапі запуску потребують залучення додаткових ресурсів як фінансових так і людських, певного рівня кваліфікації спеціалістів, однак вони є виправданими після отримання результатів.

Зарубіжний досвід розвитку і впровадження інноваційних персонал-технологій на підприємствах свідчить, що їх розвиток, підвищення, конкурентоспроможності залежить від системи управління персоналом, де використовуються інноваційні технології управління. Лисак у своїй роботі досліджує досвід американських підпри-

ємств та звертає увагу на використання інноваційних інструментів адаптації персоналу: наставництво і коучинг [5, с. 55].

Таким чином, використання адаптації персоналу скорочує час освоєння працівником нового місця та змісту роботи, що в результаті не тільки допомагає спеціалісту, але й швидше збільшує ефективність його роботи.

Лобза А.В. у своїй роботі також звертає увагу на роль адаптації у зарубіжних підприємствах, вказує на їх більшу різноманітність, та досліджує найбільш ефективні: метод занурення, job shadowing, buddying.

Метод занурення найчастіше застосовується для випробувального терміну керівників, яким необхідно з перших днів роботи показати здатність самостійно приймати рішення, проявляти відповідальність і демонструвати той професійний управлінський рівень, на який розраховував роботодавець [6, с. 78].

Роботодавець за допомогою технології Job shadowing може визначитися з тим, чи збережеться мотивація майбутнього працівника, чи ні. Як показують дослідження, проведені в США, після job shadowing 50% людей відмовляються від своєї мрії [6, с. 78].

Також на підприємствах США звертається увага на підвищення освітнього рівня персоналу для чого використовуються різні форми навчання, автор виділяє наступні: неформальне навчання, навчання на робочому місці, безперервне навчання персоналу та його самоосвіта [5, с. 56].

Дослідження мотиваційної системи персоналу в США показує, що більша її частина побудована на матеріальному винагородженні та участі персоналу в прибутках фірми. Однак треба зауважити, що все більша увага приділяється психологічним методам мотивації зокрема, самоповага, визнання з боку членів колективу, моральне задоволення роботою і гордість своєю фірмою, збільшення вільного часу [5, с. 56].

Варто зазначити, що система професійного навчання персоналу на європейських підприємствах є однією із вагомих складових управління персоналом. Так провідні зарубіжні організації витрачають на професійне навчання і підготовку кадрів на виробництві від 2 до 10% фонду оплати праці. Періодичність професійного навчання працівників у розвинених країнах складає не більше трьох років. В Україні витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають менше 2% від фонду заробітної плати. Періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить в середньому 12 років [7, с. 213].

Вищенаведене доводить, що досвід роботи зарубіжних підприємств вказує на значну увагу до персонал-технологій з адаптації персоналу, мотивації та його навчання.

Різноманітність наявних персонал-технологій та використання досвіду розвинених країн дозволяє обрати необхідні інструменти для системи управління будь якого підприємства та підвищення її ефективності. Однак до уваги необхідно брати також особливості вітчизняного бізнес середовища, мікроклімат в колективі та кваліфікацію менеджерів.

Ефективність системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як складову ефективності діяльності підприємства в цілому.

Аналіз наукових здобутків в цьому напрямку дозволяє виділити дві основні концепції:

1) оцінка ефективності системи управління персоналом на основі поєднання управління і виробництва;

2) оцінка ефективності системи управління персоналом на основі визначення його внеску в ефективність виробництва.

Для аналізу ефективності системи управління персоналом торгового підприємства скористаємося методикою, запропонованою Гетьман О.О., Чабан Л.І. [3, с. 28].

Загальну модель оцінки системи управління персоналом та ключових факторів, що на неї впливають, відображено на рисунку 1.

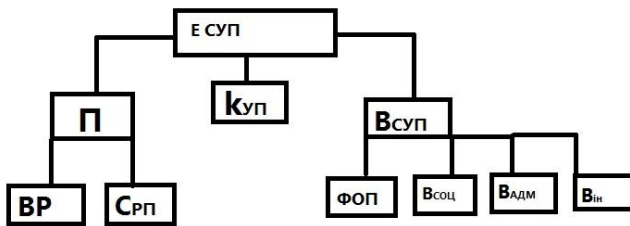


Рис. 1. Модель оцінки ефективності системи управління персоналом

Джерело: побудовано авторами на основі [3, с. 28]

Розглянемо вплив кожного з факторів: прибутку, витрат, виручки, собівартості на загальний показник ефективності системи управління персоналом.

Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом ($E_{СУП}$) може бути обчисленим за формулою:

$$E_{СУП}^{2016} = \frac{\Pi * K_{УП}}{B} * 100\% = \frac{33559,4 * 0,5}{21875,8} * 100\% = 76,70\%$$

$$E_{СУП}^{2017} = \frac{35400 * 0,5}{21407,4} * 100\% = 82,68\%$$

Витрати на персонал визначаються за формулою:

$$B_{УП} = \Phi ОП + B_{СОЦ} + B_{АДМ} + B_{ІНШ}$$

Прибуток обчислюється за формулою:
 $\Pi = ВР - СРП$

Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом матиме остаточний вигляд:

$$E_{СУП} = \frac{(ВР - СРП) * K_{УП}}{\Phi ОП + B_{СОЦ} + B_{АДМ} + B_{ІНШ}} * 100\%$$

Для поглибленого факторного аналізу використаємо формули оцінки впливу різних факторів на коефіцієнт ефективності системи управління персоналом на основі методу ланцюгових підстановок, що представлені нижче:

$$E_{СУП} = E_{СУП}^{2017} - E_{СУП}^{2016} = 82,68 - 76,60 = 5,98\%$$

Вплив витрат на персонал визначається за формулою:

$$E_{СУП} B_{УП} = \left(\frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{B^{2017}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{B^{2016}} \right) * 100\% =$$

$$= \left(\frac{33559,4 * 0,5}{33559,4} - \frac{33559,4 * 0,5}{21875,8} \right) * 100\% = 1,67$$

Вплив прибутку визначається за формулою:

$$E_{СУП} \Pi = \left(\frac{\Pi^{2017} * K_{УП}^{2016}}{B^{2017}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{B^{2017}} \right) =$$

$$= \left(\frac{35400 * 0,5}{21407,4} - \frac{33559,4 * 0,5}{21407,4} \right) * 100\% = 4,30$$

Вплив участі персоналу в управлінні підприємством визначається за формулою:

$$E_{СУП} K_{УП} = \left(\frac{\Pi^{2017} * K_{УП}^{2017}}{B^{2017}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{B^{2017}} \right) * 100\% =$$

$$= \left(\frac{35400 * 0,5}{21407,4} - \frac{35400 * 0,5}{21407,4} \right) * 100\% = 0$$

Перевіримо на збіжність додавши всі показники: $1,68 + 4,3 + 0 = 5,9$

Вплив витрат на оплату праці визначається за формулою:

$$E_{СУП} \Phi ОП = \left(\frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2016} + B_{АДМ}^{2016} + B_{ІНШ}^{2016}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2016} + B_{СОЦ}^{2016} + B_{АДМ}^{2016} + B_{ІНШ}^{2016}} \right) * 100\% =$$

$$= \left(\frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 4934 + 3,6} - \frac{33559,4 * 0,5}{12372 + 4566,2 + 4934 + 3,6} \right) * 100\% = -2,4$$

Вплив соціальних виплат визначається за формулою:

$$E_{СУП} B_{СОЦ} = \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2017} + B_{АДМ}^{2016} + B_{ІНШ}^{2016}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2016} + B_{АДМ}^{2016} + B_{ІНШ}^{2016}} * 100\% =$$

$$= \left(\frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 4934 + 3,6} - \frac{33559,4 * 0,5}{\Phi ОП^{2017} + 2912,4 + 4934 + 3,6} \right) * 100\% = 5,86$$

Вплив адміністративних витрат визначається за формулою:

$$E_{СУП} B_{АДМ} = \left(\frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2017} + B_{АДМ}^{2017} + B_{ІНШ}^{2016}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2017} + B_{АДМ}^{2016} + B_{ІНШ}^{2016}} \right) * 100\% =$$

$$= \left(\frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 5392,6 + 3,6} - \frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 4934 + 3,6} \right) * 100\% = -1,72$$

Вплив інших витрат визначається за формулою:

$$E_{СУП} B_{ІНШ} = \left(\frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2017} + B_{АДМ}^{2017} + B_{ІНШ}^{2017}} - \frac{\Pi^{2016} * K_{УП}^{2016}}{\Phi ОП^{2017} + B_{СОЦ}^{2017} + B_{АДМ}^{2017} + B_{ІНШ}^{2016}} \right) * 100\% =$$

$$= \left(\frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 5392,6 + 9,2} - \frac{33559,4 * 0,5}{13093,2 + 4566,2 + 5392,6 + 3,6} \right) * 100\% = -0,02$$

$$E_{\text{СУП}}B = -0,02 - 1,72 + 5,86 - 2,45 = 1,67$$

Вплив виручки від реалізації визначається па формулою:

$$E_{\text{СУП}}BP = \frac{(BP^{2017} - BP^{2016}) * K_{\text{УП}}^{2016}}{B^{2017}} = \frac{(181209 - 157737) * 0,5}{21407,4} = 54,82$$

Вплив собівартості визначається па формулою:

$$E_{\text{СУП}}C_{\text{РП}} = \frac{(C_{\text{РП}}^{2017} - C_{\text{РП}}^{2016}) * K_{\text{УП}}^{2016}}{B^{2017}} = \frac{(145809 - 124177,6) * 0,5}{21407,4} = 50,53$$

Таблиця 1

Аналіз ефективності системи управління персоналом

| Показник | За звітний період | За аналогічний період попереднього року | Абсолютне відхилення +/- | Відносне відхилення, % |
|--|-------------------|---|--------------------------|------------------------|
| Коефіцієнт ефективності системи управління персоналом ($E_{\text{СУП}}$) | 82,68 | 76,7 | 5,98 | 107,80 |
| Витрати на персонал ($B_{\text{УП}}$) | 21407,4 | 21875,8 | -468,4 | 97,86 |
| Валовий: прибуток (Π) | 35400 | 33559,4 | 1840,6 | 105,48 |
| Адміністративні витрати ($B_{\text{АДМ}}$) | 5392,6 | 4934 | 458,6 | 109,29 |
| Витрати на оплату праці (ФОП) | 13093,2 | 12372 | 721,2 | 105,83 |
| Відрахування на соціальні заходи ($B_{\text{СОЦ}}$) | 2912,4 | 4566,2 | -1653,8 | 63,78 |
| Інші витрати ($B_{\text{ІН}}$) | 9,2 | 3,6 | 5,6 | 255,56 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 145809 | 124177,6 | 21631,4 | 117,42 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) (BP) | 181209 | 157737 | 23472 | 114,88 |
| Ступінь участі персоналу в отриманні прибутків підприємством ($K_{\text{УП}}$) | 0,5 | 0,5 | 0 | 100,00 |

Джерело: розраховано авторами за звітними даними гіпотетичного торгового підприємства

Проведений аналіз ефективності системи управління персоналом підприємства показав, що у звітному році показник ефективності збільшився на 5,98%, однак становить 82,68%,

що вказує на значний резерв для вдосконалення системи управління персоналом підприємства, в тому числі і через впровадження нових інструментів управління таких як сучасні персонал-технології.



Рис. 2. Алгоритм реалізації сучасних персонал-технологій на вітчизняних торгових підприємствах України

Джерело: розроблено авторами

Проаналізувавши використання персонал-технологій на вітчизняних підприємствах та досвід іноземних компаній щодо реалізації інноваційних персонал-технологій пропонуємо наступний алгоритм їх впровадження на торгових підприємствах України (рис. 2).

Спробуємо розписати напрями впровадження таких технологій як: профіль посади, наставництво, аутстафінг, коучинг, реінженіринг та внутрішній маркетинг для конкретних посад у визначених напрямках діяльності на торговому підприємстві (табл. 2).

Проведений аналіз дозволяє стверджувати доцільність впровадження сучасних персонал-технологій на гіпотетичному торговому підприємстві для певних напрямів діяльності.

Таблиця 2

Напрямки реалізації персонал-технологій на гіпотетичному торговому підприємстві

| Персонал-технологія | Напрямки та цілі впровадження |
|----------------------|--|
| Аутстафінг | Застосовується для більшості спеціалістів ІТ, фінансистів, менеджерів з персоналу та спеціалістів з налагодження роботи устаткування. Економія фінансових ресурсів підприємства. |
| Коучинг | Використовують у своїй роботі топ менеджери та менеджери з продажу середньої ланки для передачі досвіду новому персоналу. Економія часу, оптимізація адаптаційного періоду. |
| Профіль посади | Використовують у своїй роботі менеджери з персоналу за участі керівництва для визначення необхідних компетенцій персоналу для посади. Значна економія часу та трудових ресурсів. |
| Наставництво | Застосовують менеджери відповідно до своїх підлеглих. Значна економія часу та трудових ресурсів. |
| Реінженіринг | Впроваджується топ менеджерами та керівництвом для підвищення ефективності роботи системи управління персоналом. |
| Внутрішній маркетинг | Формується керівництвом і топ менеджерами та розробляється вплив на кожного працівника компанії. |

Джерело: розроблено авторами

Висновки і пропозиції. Персонал-технології це ефективний інструмент з управління персоналом, що дозволяє досягти поставлених цілей підприємства та його розвитку. Аналіз використовуваних нині персонал-технологій на вітчизняних та зарубіжних підприємствах вказує на доцільність впровадження аутстафінгу, коучингу,

профілю посади, наставництва, реінженірингу та внутрішнього маркетингу через застосування запропонованого алгоритму їх впровадження. Нові персонал-технології у системі управління підприємством дозволяють заощадити ресурси та підвищувати його конкурентоспроможність на ринку.

Список літератури:

1. Волкова Т.В. Технологізація управління персоналом [Електронний ресурс] / Т.В. Волкова // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 4. – С. 159-163. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2013_4_28.
2. Гетьман О.О. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій у діяльності вітчизняних підприємств [Електронний ресурс] / О.О. Гетьман, А.І. Цибулько // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 2. – С. 5-15. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2014_2_3.
3. Гетьман О.О. Моделювання комплексної оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства / О.О. Гетьман, Л.І. Чабан // Молодий вчений. – 2015. – № 11(2). – С. 26-30. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11%282%29_8.
4. Кучеренко Д.Г. Вплив розвитку інноваційної системи на удосконалення процесу управління персоналом [Електронний ресурс] / Д.Г. Кучеренко, Н. П. Шморгун // Економіка і управління. – 2011. – № 3. – С. 67-72. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econupr_2011_3_10.
5. Лисак В.Ю. Інновації в управлінні персоналом: зарубіжна та вітчизняна практика [Електронний ресурс] / В.Ю. Лисак // Агросвіт. – 2013. – № 9. – С. 55-60. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2013_9_14.
6. Лобза А.В. Сучасні персонал-технології як засіб забезпечення ефективної системи найму та адаптації персоналу: вітчизняний та зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / А.В. Лобза, К.А. Юрченко // Молодий вчений. – 2015. – № 11(2). – С. 74-80. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11\(2\)_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2015_11(2)_19).
7. Смутчак З.В. Інноваційний розвиток персоналу в контексті впровадження стандарту [Електронний ресурс] / З.В. Смутчак, О.Ю. Ситник, Н.І. Легінькова // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. – 2015. – Т. 20, Вип. 3. – С. 212-217. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_3_50.
8. Сочинська-Сибірцева І.М. Розвиток технологій управління персоналом на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / І.М. Сочинська-Сибірцева // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – Вип. 21. – С. 51-55. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2012_21_10.
9. Третяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві [Електронний ресурс] / О.П. Третяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-397. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24.

Быкова А.Л., Сальник Э.Д.

Университет таможенного дела и финансов

ВНЕДРЕНИЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Рассмотрено понятие персонал-технологий в научных трудах отечественных ученых. Исследовано использование современных персонал-технологий на предприятиях Украины и в зарубежных компаниях. Охарактеризовано классификацию персонал-технологий. Проанализирована эффективность системы управления торгового предприятия и предложен механизм внедрения современных персонал-технологий в систему управления. Определена целесообразность внедрения персонал-технологий на торговом предприятии.

Ключевые слова: система управления персоналом, торговое предприятие, персонал-технологии, эффективность системы управления персоналом.

Bykova A.L., Salnyk E.D.

University of Customs and Finance

IMPLEMENTATION OF STAFF-TECHNOLOGIES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM AT THE TRADING ENTERPRISE

Summary

There was described concept of staff-technology in the scientific works of domestic scientists. It was investigated the using of modern staff-technologies at the enterprises of Ukraine and in foreign companies. Characterized classification of staff-technologies. Analyzed the effectiveness of the management system of trading enterprise and proposed a mechanism for introducing modern staff-technologies into the management system. Determined the feasibility of the introduction of staff-technology in a trading enterprise.

Keywords: personnel management system, trading enterprise, staff-technology, effectiveness of personnel management system.