

таксації, механізації лісогосподарських та садово-паркових робіт, ландшафтної архітектури, основ містобудування, квітництва, декоративних розсаджників, основ геодезії тощо.

Досвід викладання дисципліни показує, що підбір індивідуальних об'єктів, прив'язаних до конкретної місцевості, підвищує ефективність розроблених проєктів і надає студентам можливість набути практичних навичок з інвентаризації, геодезичної зйомки, діагностики стану зелених насаджень.

### Література

1. Ильинская Н.А. Восстановление исторических объектов ландшафтной архитектуры / Н.А. Ильинская. – Изд. 2-ое, [перераб. и доп.]. – СПб. : Изд-во "Стройиздат"; Санкт-Петербургское отд-ние, 1983. – 159 с.
2. Крупа Н.М. Консервация, реконструкция та реставрация садово-паркових об'єктів : метод. реком. до виконання курсового проєкту та самостійних робіт для студентів агрономічного факультету за кредитно-модульною системою навчання / Н.М. Крупа, С.В. Роговський. – Біла Церква, 2013. – 75 с.
3. Крупа Н.М. Консервация, реконструкция та реставрация садово-паркових об'єктів : метод. реком. до виконання лабораторних робіт для студентів агрономічного факультету за кредитно-модульною системою організації навчального процесу / Н.М. Крупа, В.С. Хахула, В.М. Черняк. – Біла Церква, 2013. – 92 с.
4. Бондарь Ю.А. Ландшафтная реконструкция городских садов и парков / Ю.А. Бондарь, Н.П. Абесинова, Б.Н. Никитина, А.Ф. Сахаров. – К. : Вид-во "Будівельник", 1982. – 60 с.
5. Попов А.М. Опыт строительства, реконструкции и восстановления ландшафтных парков Украины / А.М. Попов. – К. : Изд-во "Крона", 1976. – 240 с.
6. Реставрация і реконструкция пам'яток садово-паркового мистецтва: завдання та методичні поради з виконання курсового проєкту і практичних робіт / укл. А.Д. Жирнов, С.О. Бекетов. – К. : Вид-во ДАККІМ, 2003. – 30 с.
7. Реставрация та реконструкция ландшафтных об'єктів : метод. посібн. з провед. практ. робіт та навч. практики [для студ. спец. 7020210 "Дизайн", всіх спеціалізацій / упор. Н.К. Бут, Н.А. Лоліна. – К. : Вид-во ДАККІМ, 2006. – 18 с.
8. Теодоронский В.С. Реконструкция и формирование зеленых насаждений на территории жилой застройки / В.С. Теодоронский, И.А. Кабаева. – М. : Изд-во МГУЛ, 1999. – 43 с.

### **Крупа Н.Н. Методика преподавания дисциплины "Консервация, реконструкция и реставрация садово-парковых объектов" в высших учебных заведениях**

Поданы материалы относительно методики преподавания дисциплины "Консервация, реконструкция и реставрация садово-парковых объектов" в высших учебных заведениях. Установлено, что целью преподавания курса является овладение студентами теоретическими основами дисциплины и формирование знаний, умений и навыков практического применения полученных знаний при создании проєктов из восстановления достопримечательностей садово-паркового искусства. Показаны методические подходы к изучению дисциплины: роль индивидуального задания, самостоятельной работы и натурального наблюдения в формировании инженера садово-паркового хозяйства.

**Ключевые слова:** консервация, реконструкция, реставрация, восстановление, инвентаризация, малые архитектурные формы, дорожно-тропиночная сеть.

### **Krupa N.M. Methods of Teaching the Subject "Preservation, Reconstruction and Restoration of Landscape Design Objects" at Higher Educational Institutions**

Some materials on teaching the subject "Preservation, Reconstruction and Restoration of Landscape Design Objects" at higher educational institutions in Ukraine are presented. The subject teaching is proved to be aimed at gaining knowledge of theoretical basis of the subject and obtaining knowledge, abilities and skills of practical applying the gained knowledge in

creating projects of landscape art object restoration. Methodical approaches to studying the subject such as the role of an individual task, an individual work and nature observation in forming the landscape engineer are shown.

**Key words:** preservation, reconstruction, restoration, renewal, recording, small architecture forms, path ways net.

УДК 331.108

Доц. О.П. Третьяк, канд. екон. наук – Харківський НЕУ

### **СУЧАСНІ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Визначено роль сучасних персонал-технологій у системі управління персоналом, з'ясовано їх особливості та відміни від кадрових технологій. Систематизовано персонал-технології залежно від управлінських завдань, які вони вирішують у процесі управління персоналом, та надано їх характеристику. Автор продовжує пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів у розрізі розвитку інноваційних персонал-технологій. Наголошено, що в сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і метод та інструменти, що використовуються. Доведено необхідність використання сучасних персонал-технологій для підвищення ефективності формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** система управління персоналом, технологія управління, кадрові технології, персонал-технології, трудовий потенціал, трудові ресурси, кадровий менеджмент.

**Постановка проблеми.** Забезпечуючи ефективність діяльності підприємства через рівень продуктивності праці, фахові знання та навички, професіоналізм та новаторство, ставлення до виконання своїх обов'язків, персонал підприємства став стратегічним його ресурсом. Для керування ними потрібна дієва система управління та ефективні методи. Етап переходу від електики та організації до системності можна вважати вже завершеним. Сучасна практика менеджменту персоналу характеризується чисельними теоретичними та практичними розробленнями щодо формування, функціонування та розвитку систем управління персоналом. Водночас потенціал використовуваних методів, способів та інструментів майже вичерпаний, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів зміщується у площину розвитку інноваційних персонал-технологій.

**Аналіз останніх публікацій.** Зростання ролі людського фактору в діяльності підприємств обумовило необхідність пошуку шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Саме тому особливу увагу вчені приділяють розвитку теоретичних і прикладних аспектів управління персоналом. Активний науковий пошук ведуть у сфері розвитку методів і підходів до управління персоналом. Ці аспекти досліджують Л.В. Балабанова, Т.В. Білорус, Р.П. Вдовиченко, С.В. Глівенко, Л.І. Іванкіна, О.В. Крушельницька, Л.О. Мажник, Д.П. Мельничук, М.М. Новікова, А.Н. Полозова, С.М. Сидорук, К.М. Таньков, Т.П. Хохлова, Г.М. Чепурда [2, 4, 5, 7, 11, 14-19] та ін. Хоча на цьому етапі зростає науковий інтерес до розвитку сучасних технологій управління персоналом, недостатньо розкритим залишається питання щодо персонал-технологій, їх

ролі та можливостей застосування в системі управління персоналом, що зумовлює актуальність цього напрямку дослідження.

**Мета дослідження.** Розкрити сутність і роль сучасних персонал-технологій в системі управління персоналом, систематизувати їх та довести доцільність використання для підвищення ефективності управління персоналом, що дасть змогу зміцнити та повніше реалізувати трудовий потенціал підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** В інформаційному суспільстві та в умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому персонал став не тільки стратегічним ресурсом, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства, тому є одним з об'єктів управління. Сутність управління персоналом полягає у процесі впливу на працівників шляхом застосування кадрових технологій із метою реалізації цілей організації [16]. Сучасні системи управління на більшості підприємств характеризуються активним використанням нових підходів, урахуванням зовнішніх і внутрішніх чинників, стратегічною спрямованістю. Її завданням є створення необхідних та максимально комфортних умов для формування та реалізації потужного трудового потенціалу, який за кількісними та якісними характеристиками має відповідати потребам та цілям підприємства.

Основними елементами методології системного управління персоналом є мета, завдання, принципи, методи та процес управління персоналом. Особливе місце у системі управління персоналом займають методи – спосіб впливу на колектив або окремого працівника для досягнення поставленої цілі, координації його діяльності в процесі виробництва [11]. При цьому той чи інший спосіб впливу, певний набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають технологію управління персоналом.

Під технологією управління персоналом розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності [7]. Необхідно відрізнити поняття "кадрові технології" та "персонал-технології", їх сутність та відміни наведено на рис. 1.



Рис. 1. Види технологій управління персоналом (авторська розробка на основі [7])

Основною метою управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління шляхом виключення окремих видів діяльності чи операцій, зокрема тих, які не є необхідними для досягнення поставленої мети та вирішення управлінських завдань. Саме персонал-технології дають мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання.

Розглянемо роль сучасних персонал-технологій у формуванні трудового потенціалу підприємства (рис. 2). У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують такі персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, дауншифтинг, рекрутинг, кадровий консалтинг, аудит персоналу, реінжиніринг тощо.

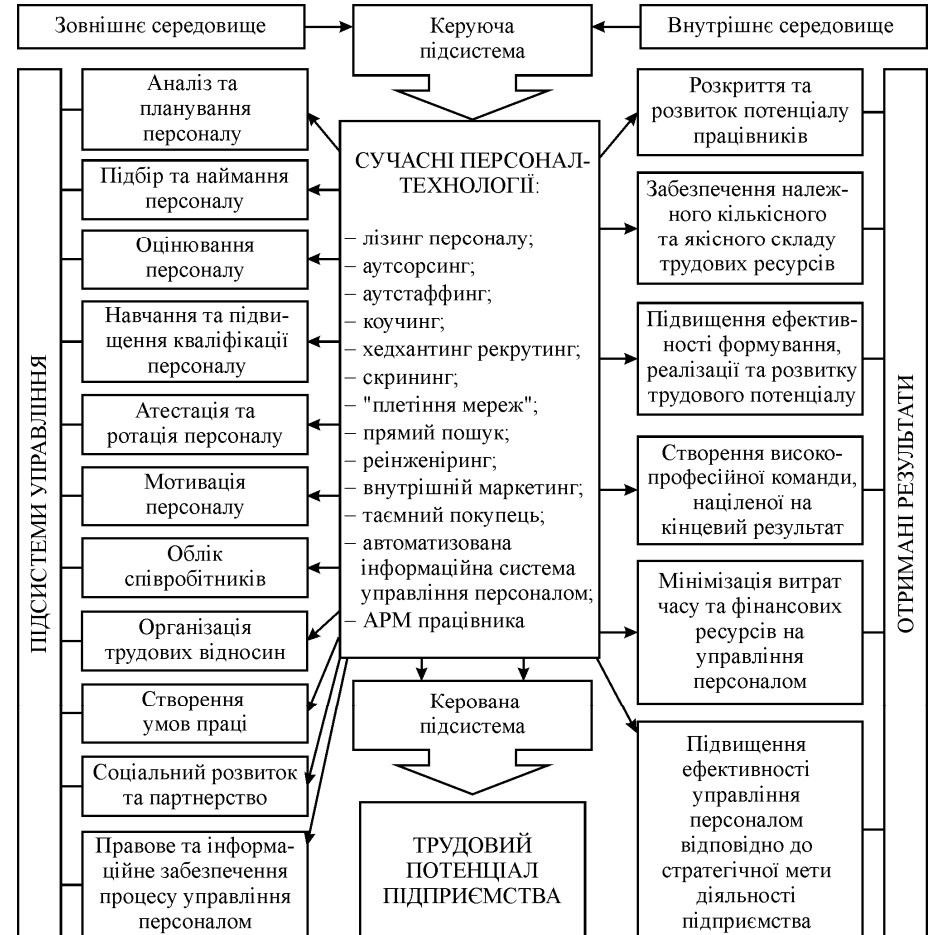


Рис. 2. Роль персонал-технологій у формуванні трудового потенціалу (авторська розробка)

За результатами опрацювання наукових публікацій персонал-технології систематизовано за групами [3, 6, 8-10,12, 13, 16, 18 ] та охарактеризовано (табл.). Усі персонал- технології можна об'єднати у такі групи:

- персонал-технології позикової праці;
- навчальні персонал-технології;
- персонал-технології підбору та найму персоналу;
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу;
- персонал-технології контролю праці персоналу;
- інформаційні персонал-технології.

Досить поширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які у вітчизняній практиці визначаються як форма позикової праці. Аут-технології поділяють на дві групи [13]: передача окремих функцій спеціалізованим компаніям – аутсорсинг, та передача спеціалізованих компаній працівників підприємства – аутстафінг, лізинг персоналу. Саме ці технології дають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом як оптимальність та гнучкість.

Табл. Характеристика персонал-технологій\*

Персонал-технологія	Особливості технології	Підсистема управління персоналом
1	2	3
<b>Персонал-технології позикової праці</b>		
Лізинг персоналу	Форма тимчасового або строкового залучення персоналу, що дає змогу вирішити проблеми підприємства в умовах зміни пріоритетних напрямів діяльності; в умовах необхідності зменшення витрат на персонал, але потреба у ньому залишається. Залучення персоналу для тимчасової зайнятості	Аналіз та планування персоналу, підбір та наймання персоналу, організація трудових відносин, атестація та ротация персоналу
Аутсорсинг	Передача здійснюваних у межах підприємства завдань, функцій і процесів, зокрема деяких непрофільних функцій спеціалізованих компаній. Пов'язано це з тим, що окремі функції (інформаційні, маркетингові, фінансові тощо) працівники спеціалізованих компаній виконують краще	
Аутстафінг	Співробітники, що раніше числилися в штаті компанії-замовника, переводяться в організацію, що надає послуги з аутстафінгу, тобто дана організація оформлює у свій штат вже наявний персонал підприємства і стає формальним роботодавцем, що дає змогу вирішити питання тимчасового вивільнення працівників, для яких на даний момент немає праці	
<b>Навчальні персонал-технології</b>		
Коучинг	Здійснюється методом безпосереднього навчання менш досвідченого працівника більш досвідченим в процесі їх взаємодії. Відбувається у формі наставництва, консультування. Ефективний інструмент персонального та особистісного розвитку, який сприяє розкриттю та реалізації внутрішнього потенціалу людини, й підвищення на цій основі ефективності праці.	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу, мотивація персоналу
<b>Персонал-технології підбору та найму персоналу</b>		

Хедхантинг	Кадрові агентства здійснюють пошук висококваліфікованих фахівців вищої ланки з урахуванням особливостей діяльності замовника, вимог до кандидатів, робочого середовища, використовуючи прямі методи пошуку	Підбір та наймання персоналу, оцінювання персоналу
Рекрутинг	Кадрові агентства здійснюють пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи об'яви в ЗМІ	
Скрининг	Кадрові агентства здійснюють пошук необхідного допоміжного та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, враховуючи формальні ознаки: стать, вік, освіту, досвід роботи тощо. Кадрові агентства отримують резюме кандидатів й віддають їх замовнику, який сам приймає рішення щодо відбору персоналу	
"Плетіння мереж" та прямий пошук	Консультант використовує власні зв'язки для пошуку кандидатури, у другому випадку – разом із замовником визначається компанія, в якій може працювати необхідний працівник, з'ясується його можлива посада, потенційним претендента робиться ділова пропозиція	
<b>Персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу</b>		
Рейнженінг	Радикальна перебудова (перепроєктування) бізнес-процесів підприємства для отримання істотних ефектів. Його використання може сприяти як підвищенню ефективності управління персоналом за рахунок удосконалення цього процесу, а також дасть змогу підвищити ефективність праці персоналу підприємства (підвищити її продуктивність, якість тощо)	Створення умов праці
<b>Персонал-технології стимулювання персоналу</b>		
Внутрішній маркетинг	Використання маркетингового підходу до управління персоналом, який полягає у формуванні, стимулюванні, координуванні та інтеграції персоналу з метою забезпечення задоволення споживача через процес взаємодії з мотивованим і клієнтоорієнтованим персоналом, який розуміє своє місце у досягненні стратегічної мети діяльності підприємства й працює з максимальною відданістю	Мотивація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, організація трудових відносин, створення умов праці, соціальний розвиток та партнерство
<b>Персонал-технології контролю праці персоналу</b>		
Таємний покупець	Метод прихованого спостереження за роботою персоналом, яке проводить підготовлена особа в якості клієнта. Його використання дає змогу встановити рівень дотримання працівниками правил і норм під час здійснення професійних обов'язків, стандартів обслуговування клієнтів, а також виявити компетентність персоналу	Оцінювання персоналу, атестація та ротация персоналу, мотивація персоналу
<b>Інформаційні персонал-технології</b>		
Автоматизована інформаційна система управління персоналом	Набір певного програмного забезпечення та технологій, використання яких дає змогу автоматизувати і вдосконалити бізнес-процеси управління персоналом	Усі підсистеми управління

АРМ працівника	Професійно орієнтований програмно-апаратний комплекс, який складається із технічних засобів автоматизації та організаційних форми їх експлуатації. АРМ забезпечує вирішення завдань працівника безпосередньо на його робочому місці	Правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом, створення умов праці
----------------	---	--

\*Авторська розробка

Враховуючи, що для значної частини підприємств проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених, в окремих випадках вузькопрофільних фахівців, особливого значення набули персонал-технології підбору та найму персоналу: хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прямий пошук, "плетіння мереж", використання яких дає змогу підприємствам знайти та найняти на роботу компетентних та досвідчених фахівців нового типу, які мають багатий досвід роботи, високу кваліфікацію та репутацію.

Одним з важливих завдань управління персоналом є підвищення його кваліфікації та навчання. Найбільш яскравим прикладом сучасних навчальних персонал-технологій є коучинг, який розглядається не просто як технологія навчання персоналу, а один з найбільш ефективних стилів управління на сучасному етапі розвитку бізнесу [9]. Використання його засновано на принципі партнерства та спадкоємності, коли більш досвідчений та кваліфікований фахівець передає свій досвід менш кваліфікованому й цим самим сприяє поглибленню його знань, розкриттю потенціалу, більш ефективній його реалізації.

Активізація інноваційних процесів в усіх сферах діяльності призвела до розвитку персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу, які засновані на удосконаленні бізнес-процесів на підприємстві, зокрема процесу управління персоналом. У цьому випадку йдеться про реінжиніринг. 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 [6].

Для отримання належної віддачі від працівника підприємство має стати клієнтоорієнтованим, причому у цьому випадку під клієнтами розуміють персонал підприємства, який виступає внутрішнім споживачем. Цей аспект проявляється в розвитку внутрішнього маркетингу на підприємстві, який розглядається в даному випадку як персонал-технологія стимулювання персоналу. Концепція внутрішнього маркетингу полягає у тому, що передбачає ставлення до персоналу підприємства як до споживачів корисності і переваг, які надає працівникові певна посада, яку він займає, чи певний вид роботи, яку він виконує [12].

Важливою функцією системи управління персоналом є контроль, який забезпечує зворотний зв'язок та відображення ефективності практично всіх процесів, з яких складається ця система [10]. Основними формами контролю є оцінювання відповідності працівника посаді, яку він займає, атестація кадрів, оцінка роботи. Остання форма є найбільш важливою, оскільки встановлюється кінцевий результат діяльності працівника. При цьому важливо вивчати й сам процес діяльності працівника. У сфері послуг серед персонал-технологій контролю праці пер-

соналу використовують методику "Таємний покупець" ("Mystery Shopping"). Відповідно до неї на основі структурованого, прихованого спостереження, яке проводиться заздалегідь підготовленими "покупцями", отримують анонімну оцінку та здійснюють моніторинг якості обслуговування клієнтів, рівня надання послуг, дотримання правил мерчандайзингу та викладки продукції тощо.

Інформатизація суспільства та розвиток інформаційних технологій значною мірою відобразилися на системі управління персоналом. Інформатизація кадрової роботи дозволила підвищити ефективність управління персоналом на основі забезпечення повноти, оперативності, комплексності, системності та вірогідності інформації, необхідної для прийняття кадрових рішень, а також розширення можливостей щодо її нагромадження, збереження та оброблення. Інформаційні персонал-технології пов'язані з Автоматизованою інформаційною системою управління персоналом та організацією автоматизованого робочого місця працівника, роль яких полягає у наданні необхідного технічного та інформаційного забезпечення.

Загалом розвиток персонал-технологій має світовий характер, більшість з них розробили та почали використовувати провідні європейські, японські та американські компанії, кожна з яких має свої особливості (рис. 3). Тому назви значної частки персонал-технологій, що використовуються в Україні, пішли від іноземних слів. Проблемним для вітчизняного законодавства залишається використання окремих з назв персонал-технологій, що ускладнює правове забезпечення їх використання, для прикладу можна навести персонал-технологію лізинг персоналу. Лізинг за своєю сутністю означає оренду, а нормами Господарського Кодексу та Кодексу Законів про працю в Україні не передбачено, що персонал може бути предметом договору оренди (лізингу) [3]. Виходячи цього, у такому словосполученні наведену персонал-технологію некоректно використовувати.

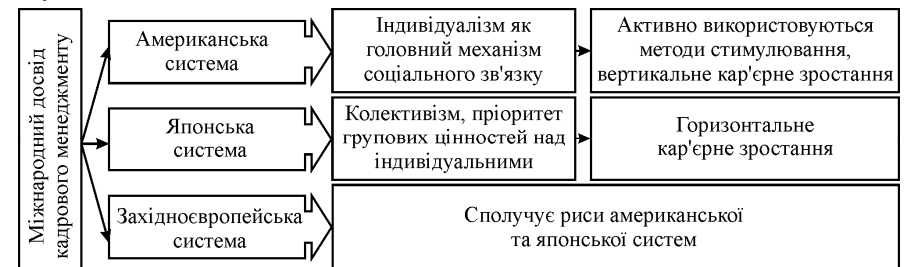


Рис. 3. Особливості систем кадрового менеджменту (авторська розробка на основі [7])

По мірі подальшого розвитку системи управління персоналом відбуватиметься подальший розвиток інноваційних персонал-технологій. Для вітчизняних підприємств необхідним є адаптація вже наявних технологій до умов бізнес-середовища, а також до нормативно-правового забезпечення праці в Україні, що дасть змогу вирішити правові аспекти взаємовідносин усіх учасників процесу управління персоналом.

**Висновок.** У сучасних умовах триває процес розвитку та оновлення концепції управління персоналом, при цьому удосконалюються як системи управління персоналом, так і метод та інструменти, що використовуються. Працівник із його особистісними та професійними характеристиками від об'єкта управління перетворився в об'єкт вивчення з метою розробки та застосування таких технологій, які дадуть змогу створити найкращі умови для реалізації потенціалу працівників та максимального задоволення їх очікувань та потреб. З огляду на це, необхідна активізація використання сучасних персонал-технологій, які відповідають умовам бізнес-середовища, а також дають змогу вирішувати поточні питання трудової діяльності персоналу, вони сприяють підвищенню ефективності управління персоналом.

### Література

1. Александрова Н.А. Управление персоналом организации : учебник [для бакалавров] / Н.А. Александрова, Л.И. Васильцова, Б.А. Воронин, В.И. Набоков. – Екатеринбург : Урал. аграр. изд-во, 2013. – 372 с.
2. 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.
3. Безручук С.Л. Аутсорсинг, лізинг персоналу або послуги з бухгалтерського обліку: критична оцінка термінів / С.Л. Безручук, С.М. Лайчук // Міжнародний зб. наук. праць. – 2012. – Вип. 3(12). – С. 41-60.
4. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства / Т.В. Білорус. [Електронний ресурс]. – Доступний з [http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MI-ID/bilorus/innovatsiyni\\_tehnologii\\_v\\_upravlinni\\_cadrovim\\_potencialom\\_pidpriemstva.pdf](http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MI-ID/bilorus/innovatsiyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf).
5. Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом / Р.П. Вдовиченко. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=935>.
6. Гончарова О.М. Реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління / О.М. Гончарова. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=943>.
7. Иванкина Л.И. Управление персоналом : учебн. пособ. / Л.И. Иванкина. – Томск : Изд-во Томского политех. ун-та, 2009. – 190 с.
8. Пономаренко В.С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посібн. / В.С. Пономаренко, І.В. Журавльова, І.Л. Латишева. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2008. – 336 с.
9. Кохан С.О. Контроль як одна із основних функцій системи управління персоналом / С.О. Кохан. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12KSOSUP.pdf>.
10. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навч. посібн. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Вид-во "Кондор". – 2003. – 296 с.
11. Леонова С.В. Роль внутрішнього маркетингу у розвитку кадрової функції промислового підприємства / С.В. Леонова. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/16782/1/149-Leonova-243-244.pdf>.
12. Лобова С.В. "АУТ" в современных технологиях управления персоналом / С.В. Лобова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2011. – № 8 (82). – С. 111-114.
13. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Харків : Вид-во ХНАМГ, 2012. – 215 с.
14. Полозова А.Н. Методологические аспекты предпринимательских технологий персонал-менеджмента / А.Н. Полозова, Е.В. Кондратьева, Е.В. Горковенко, Н.В. Фролова. [Электронный ресурс]. – Доступный с <http://www.lerc.ru/?part=bulletin&art=23&page=13>.
15. Сидорук С.М. Впровадження інноваційних методів управління персоналом державної служби України на основі публік-інжиніринга / С.М. Сидорук, С.В. Глівенко. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://me.fem.sumdu.edu.ua/docs/d095.pdf>.
16. Тяньков К.М. Персонал-технології як ключовий елемент системи менеджменту туристичної організації / К.М. Тяньков, Г.М. Чепурда // Бізнес-інформ. – 2012. – № 12. – С. 145-147.

17. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента / Т.П. Хохлова. [Электронный ресурс]. – Доступный с [http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012\\_6\\_16.pdf](http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf).
18. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персонал-менеджмента / Т.П. Хохлова. [Электронный ресурс]. – Доступный с [http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012\\_6\\_16.pdf](http://journal.kfrgteu.ru/files/1/2012_6_16.pdf).
19. Казарін М.Г. Коучинг як засіб управління / М.Г. Казарін. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/19502-kouching-kak-sredstvo-upravleniya.html>.
20. Шульженко І.В. Коучинг як ефективний метод керівництва командою працівників / І.В. Шульженко, Т.О. Сазонова. [Електронний ресурс]. – Доступний з [http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik\\_113/68.pdf](http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_113/68.pdf).

### **Третяк Е.П. Современные персонал-технологии в системе управления персоналом на предприятии**

Определена роль современных персонал-технологий в системе управления персоналом, выяснены их особенности и различия от кадровых технологий. Систематизированы персонал-технологии в зависимости от управленческих задач, которые они решают в процессе управления персоналом, и предоставлена их характеристика. Автор продолжает поиск путей повышения эффективности использования трудовых ресурсов в разрезе развития инновационных персонал-технологий. Подчеркнуто, что в современных условиях идет процесс развития и обновления концепции управления персоналом, при этом совершенствуются как системы управления персоналом, так и используемые метод и инструменты. Доказана необходимость использования современных персонал-технологий для повышения эффективности формирования, развития и реализации трудового потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** система управления персоналом, технология управления, кадровые технологии, персонал-технологии, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, кадровый менеджмент.

### **Tretiak H.P. Current Staff – Technology in Human Resource Management at the Enterprise**

The role of modern staff technology in the staff management is defined; its features and differences from the HR technology are identified. The staff technology depending on the administrative tasks they solve in the staff management is systematized; its description is given. The author continues to find ways to improve the use of human resources in terms of staff and innovative technologies. Concerning the modern conditions, the process of development and updating the concept of human resource management is emphasized to improve the personnel management system as well as the methods and tools used. The necessity of the use of modern technology staff to improve the formation, development and implementation of the employment potential of the company is proved.

**Key words:** human resource management, technology management, human technology, personnel, technology, employment potential, human resources, personnel management.