

УДК: 331.101.2

JEL classification: M 12, O33

Оксана Карпенко, д. е. н., професор

(професор кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування, Заклад вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая»)

ORCID ID 0000-0003-2943-1982

Євгеній Матвійчук

(здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, кафедра менеджменту, публічного управління та адміністрування, Державний університет інфраструктури та технологій)

ORCID ID 0009-0007-4650-9936

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах сучасного бізнес-середовища, де інновації, адаптивність і людський капітал стають основними факторами успіху, конкурентоспроможність підприємства значною мірою залежить від того, наскільки ефективно організована система управління персоналом. Ефективне управління персоналом дозволяє підприємству залучати, розвивати та утримувати талановитих працівників, які стають стратегічним ресурсом у досягненні поставлених цілей. У статті досліджено трактування понять «управління персоналом підприємства» та «конкурентоспроможність підприємства».

Система управління персоналом – це комплекс заходів, стратегій, методів і процесів, спрямованих на залучення, розвиток, утримання та мотивацію працівників. Основними складовими системи управління персоналом є забезпечення обґрунтованого планування, підбору й залучення персоналу; оптимізація системи мотивації персоналу; формування ефективної системи розвитку персоналу; розвиток ефективної системи оцінки персоналу.

Конкурентоспроможність підприємства визначається його здатністю успішно конкурувати на ринку шляхом ефективного використання наявних ресурсів (серед яких пріоритетним є персонал підприємства), зберігаючи або розширюючи свою частку завдяки ефективності операцій, інноваціям, якості продуктів чи послуг та задоволенню потреб клієнтів.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій змінює умови функціонування підприємств. Цифровізація суттєво впливає на організацію управління персоналом підприємства та сприяє розвитку сучасних технологій управління персоналом (HR- технологій). У статті охарактеризовано особливості використання сучасних технологій для удосконалення управління персоналом підприємства: автоматизація HR-функцій, HR-аналітика, штучний інтелект (ШІ), хмарні HR-технології, глобальна система управління персоналом, інтеграція технології блокчейн та HR, самообслуговування співробітників, віртуальні асистенти, використання

© Карпенко О.О., Матвійчук Є.І., 2024

персоналом, інтеграція технологій блокчейн та HR, самообслуговування співробітників, віртуальні асистенти, використання віртуальної реальності, мобільні HR-сервіси, машинне навчання, гейміфікація як HR-технологія.

Ефективна система управління персоналом є важливою складовою стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємства. Вона дозволяє не тільки підвищити продуктивність праці і якість продуктів, але й сприяє залученню та утриманню висококваліфікованих працівників, забезпечуючи тим самим довгострокову стабільність та розвиток. У статті встановлено взаємозв'язок між удосконаленням системи управління персоналом на основі сучасних технологій та конкурентоспроможністю підприємства.

Ключові слова: управління, персонал, підприємство, цифровізація, інновації, сучасні технології управління персоналом (HR-технології), конкурентоспроможність.

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки, глобалізації та швидкого розвитку технологій підприємства стикаються з постійною необхідністю підтримки та підвищення своєї конкурентоспроможності. Одним із ключових чинників, що визначають успіх організації, є ефективна система управління персоналом. Вона забезпечує підприємство кваліфікованими кадрами, стимулює продуктивність праці співробітників та сприяє реалізації стратегічних цілей бізнес-організації. Людський капітал сьогодні є не лише найважливішим ресурсом підприємства, а й джерелом його конкурентних переваг.

В умовах глобальної цифровізації важливим аспектом є впровадження сучасних технологій у процес управління персоналом підприємства, які можуть забезпечити оптимізацію організаційних процесів, підвищення мотивації працівників і прозорість прийняття управлінських рішень. Недостатнє використання інноваційних HR-технологій на сьогодні є проблемою, що стримує ефективність управління людськими ресурсами і знижує продуктивність діяльності підприємства.

Вивчення впливу сучасних HR-технологій на ефективність системи управління персоналом є важливим для розв'язання низки практичних завдань задля удосконалення управління персоналом, серед яких раціональне використання ресурсів, розвиток професійних навичок працівників, підвищення продуктивності праці, що в свою чергу сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню і розробці теорій і методології управління персоналом присвячена велика кількість праць [1-4]. Проблематика забезпечення конкурентоспроможності підприємства активно досліджується у працях багатьох науковців [5-8]. Наукові праці [9-11] присвячені дослідженню впливу удосконалення управління персоналом на конкурентоспроможність підприємства. У публікаціях [12-21] проаналізовано використання сучасних HR-технологій для автоматизації процесів управління персоналом підприємства.

Незважаючи на значний інтерес до цієї тематики і доволі широкий науковий доробок, окремі аспекти залишаються недостатньо вивченими. Зокрема, бракує комплексних досліджень, які б аналізували ефективність застосування сучасних технологій для удосконалення системи управління персоналом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Тож питання встановлення взаємозв'язку між удосконаленням управління персоналом та підвищенням конкурентоспроможності підприємства залишається невирішеним і потребує подальшого детального опрацювання.

Формулювання цілей статті (мета). Мета статті полягає у дослідженні впливу використання сучасних технологій в системі управління персоналом підприємства з метою удосконалення цієї системи в контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система управління персоналом є комплексом методів, принципів та інструментів, спрямованих на організацію, розвиток та мотивацію працівників. Основними функціями цієї системи є планування персоналу, організація роботи, забезпечення мотивації, оцінка ефективності працівників та їхній професійний розвиток. Система управління персоналом сприяє створенню умов, за яких працівники можуть максимально реалізувати свій потенціал, підвищуючи тим самим продуктивність та якість роботи організації (табл. 1).

Таблиця 1. Визначення поняття «управління персоналом підприємства»

Автор	Визначення
Линенко А.В., Шевченко О.Л. [1]	Комплексна система заходів спрямованих на підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, мотивації, стимулювання персоналу та повне використання його можливостей задля здійснення управління розвитком підприємства.
Пелих А.С. [2]	Сукупність логічно пов'язаних дій, спрямованих на оптимізацію трудових ресурсів підприємства (персоналу) в аспекті їх діяльності, якісних і кількісних характеристик, з метою раціонального досягнення поставлених перед організацією цілей.
Новікова М.М., Мажник Л.О. [3]	Діяльність, що спрямована на досягнення найбільш ефективного використання працівників для досягнення цілей підприємства та особистісних цілей.
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [4]	Системний планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційно-економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства.

Джерело: сформовано на основі зазначених джерел

Розглядаючи систему управління персоналом у площині забезпечення конкурентоспроможності підприємства, наведемо визначення поняття «конкурентоспроможність підприємства», представлені у наукових працях, зміст яких вказує на те, що конкурентоспроможність підприємства залежить від ефективності використання його ресурсів, серед яких пріоритетним є персонал підприємства (табл. 2).

Таблиця 2. Визначення поняття «конкурентоспроможність підприємства»

Автор	Визначення
1	2
Шершньова З.Є. [5]	Рівень компетенції підприємства щодо інших підприємств-конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу визначеної спрямованості, а також його окремих складових, зокрема технології, ресурсів, менеджменту, навичок і знань персоналу, що виражаються в таких результатуючих показниках, як якість продукції, прибутковість, продуктивність.
Ярошенко С.П. [6]	Відстоювання підприємством власних переваг на ринку завдяки наявності ефективнішої стратегії або здатності функціонувати в довгостроковому періоді на ринку й отримувати при цьому прибуток, після перерозподілу якого залишається можливість удосконалення виробництва, підтримання якості продукції та стимулювання робітників.
Партуга Т. О., Фесенко Т. В. [7]	Рівень компетентності підприємства стосовно інших підприємств-конкурентів за такими параметрами, як технологія, практичні навички та знання персоналу, рівень стратегічного і поточного планування, якість систем управління,

1	2
	виробництва, продукції, комунікації.
Янковой О.Г. [8]	Комплексна системна характеристика підприємства, яка визначає його здатність протидіяти на ринку підприємствам-конкурентам шляхом ефективного використання наявних ресурсів (серед яких пріоритетним є персонал підприємства), виготовлення та реалізації конкурентоспроможної продукції та отримання прибутку від ведення ефективної господарської діяльності.

Джерело: сформовано на основі зазначених джерел

Наукові розвідки свідчать, що ключовими елементами системи управління персоналом, що впливають на конкурентоспроможність, є мотивація, навчання та розвиток працівників, оцінка ефективності роботи, формування корпоративної культури та впровадження сучасних технологій [9-11]. Наприклад, навчання та розвиток персоналу забезпечують підвищення кваліфікації працівників, що дозволяє організації адаптуватися до нових вимог ринку. Мотивація сприяє підвищенню залученості працівників, що безпосередньо впливає на їхню продуктивність. Абсолютно зрозуміло, що досягти цього у сучасному світі можна лише завдяки інноваційним технологіям, що відіграють вирішальну роль в усіх сферах діяльності, у тому числі технологіям, пов'язаним з автоматизацією HR-задач, кадровою аналітикою та штучним інтелектом (табл. 3).

Таблиця 3. Характеристика сучасних технологій у контексті удосконалення управління персоналом підприємства

Сучасні технології	Характеристика в контексті удосконалення управління персоналом підприємства
1	2
Автоматизація HR-функцій	Підвищує ефективність роботи HR відділу за рахунок автоматизації основних HR-процесів: збору, обліку, зберігання та процесів: збору, реєстрації, зберігання, аналізу та поширення інформації про людські ресурси компанії.
HR-аналітика	Перетворення даних на своєчасну, придатну для використання інформацію, безперечно, є критично важливим фактором у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств.
Штучний інтелект (ШІ)	Інтегрований у більшість сучасних програмних систем. Робота інформаційної системи починається з набору даних; ШІ навчається на цих даних, виявляє закономірності, використовуючи на основі певних припущень і надає рекомендації.
Хмарні HR-технології	Вимагають від користувачів постійного підключення до Інтернету та наявності певної операційної системи для доступу до хмарних сервісів. Хмарні технології надають компаніям можливість консолідувати дані, створити єдиний користувацький інтерфейс та покращити доступ до даних.
Глобальна система управління персоналом	Програмне забезпечення, яке використовує кадрова служба для управління персоналом на підприємствах з філіями в різних країнах. Глобальна система управління персоналом, завдяки консолідації децентралізованих систем, спрощує виконання основних функцій для фахівців з управління персоналом.
Інтеграція технологій блокчейн та HR	Знаходиться на початковому етапі впровадження. На відміну від традиційних інформаційних систем, які покладаються на центральні органи, такі як банки або уряди, блокчейн використовує децентралізовану мережу

1	2
	комп'ютерів для перевірки та зберігання даних. Кожна транзакція записується у вигляді блоку, який назавжди пов'язаний з транзакцією, створюючи незмінний ланцюжок інформації. Ця інноваційна технологія є системою, яка усуває потребу в посередниках, знижує витрати і підвищує прозорість і безпеку.
Самообслуговування співробітників	HR-технологія, яка дозволяє HR-фахівцям перекласти частину своїх функціональних обов'язків, мінімізуючи рутинну частину роботи з обробки персональних даних. Кожен працівник через персональну сторінку має доступ до своїх персональних даних та можливість доповнити або виправити їх. Більшість систем самообслуговування дозволяють працівникам змінювати особисту інформацію, наприклад, адресу або контактну інформацію.
Віртуальні асистенти	Можуть виконувати різні ролі в HR, зокрема допомагати з адаптацією, відповідати на запитання про кадрову політику, надавати інструкції щодо програмного забезпечення, проводити опитування тощо. Наприклад, системи інтерактивної голосової відповіді (IVR) широко використовуються організаціями.
Використання віртуальної реальності	Використання віртуальної реальності в HR-сфері може відкрити нові перспективи в процесі найму. Кандидати на вакантні посади у віртуальній реальності можуть переглядати вакансії, брати участь у віртуальних співбесідах, а також мають можливість адаптуватися до майбутніх умов роботи через моделювання та виконання завдань у віртуальному робочому середовищі. Віртуальна реальність може дозволити працівникам набути нових навичок в реалістично змодельованих середовищах та інтерактивних навчальних програмах.
Мобільні HR-сервіси	Програмне забезпечення, розроблене для планшетів і смартфонів, призначене для малих і середніх підприємств з чисельністю працівників, що не перевищує 250 працівників. Мобільні додатки дозволяють здійснювати управління ключовими кадровими функціями, включаючи збір та зберігання даних про працівників, відстеження роботи та документообіг на підприємстві, облік робочого та вільного часу, графіки відпусток, заробітної плати тощо. Ці програми можуть інтегруватися з усіма базами даних підприємства, що містять кадрову інформацію забезпечуючи доступ до даних в режимі реального часу для ефективного управління персоналом.
Машинне навчання	В управлінні персоналом машинне навчання може застосовуватися до процесів відбору, найму та адаптації персоналу, збору даних у різних сферах, та адаптації персоналу, збору даних у різних сферах. Таке навчання дозволяє алгоритмам визначати профілі та резюме людей, які ідеально підходять на вакантні посади. Технологія машинного навчання може перевірити відповідність заявленої в резюме кваліфікації з реальною кваліфікацією та освітнім рівнем, оцінювати ставлення працівників до роботи, задоволеність і відданість, а також прогнозувати ризик плинності кадрів.
Гейміфікація як HR-технологія	Інтегрує ігрові елементи (завдання, рівні та рейтинги) та механізми гри, які традиційно не вважаються розважальними, спрямовані на підвищення мотивації працівників, більшу залученість, та підвищення лояльності працівників. Мета гейміфікації в HR – створити психологічно здорову робочу атмосферу позитивного та продуктивного робочого середовища та знизити рівень стресу на робочому місці. Гейміфікація стимулює креативність працівників, заохочуючи їх бути більш працьовитими.

Джерело: складено авторами на основі [12-21]

Рівень впровадження цих технологій в управлінні персоналом на підприємствах технологій в управлінні персоналом на підприємствах сягнув 59%. Такі технології, як хмарні HR технології, глобальні HR-системи, інтеграція з блокчейном та самообслуговування працівників активно використовуються. До менш впроваджених HR-технологій належать віртуальні асистенти, віртуальна реальність, мобільні HR-сервіси, машинне навчання та гейміфікація [12].

Використання сучасних HR-технологій сприятиме підвищенню продуктивності та ефективності управління, дозволить створити адаптивне робоче середовище, що є ключовим елементом для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Оскільки саме від професіоналізму та компетентності персоналу, а також його вмотивованості до високопродуктивної праці, залежить узгодженість і результативність бізнес-процесів на підприємстві. Загалом управління персоналом підприємства у системі забезпечення конкурентоспроможності підприємства охоплює всю сукупність організаційних заходів, спрямованих на оптимальне кількісне та якісне формування персоналу та повне використання його можливостей у процесі діяльності підприємств (політика відбору та прийому працівників, розвиток кар'єри, мотивація, звільнення, вихід на пенсію, лідерство у колективі, підготовка та перепідготовка працівників, управління конфліктами тощо). При цьому використання сучасних HR-технологій сприятиме удосконаленню системи управління персоналом підприємства, що сприятиме підвищенню його конкурентоспроможності (рис. 1).

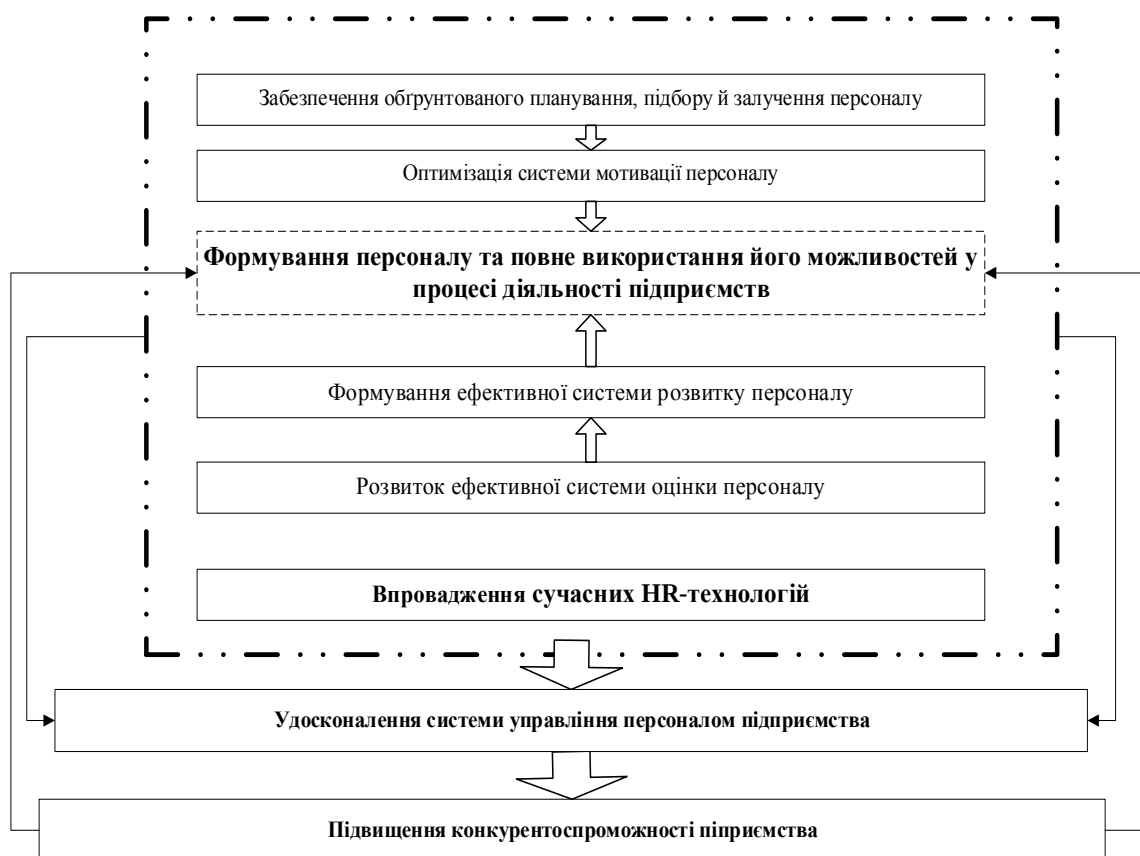


Рис. 1. Взаємозв'язок удосконалення системи управління персоналом на підставі сучасних HR-технологій із конкурентоспроможністю підприємства

Джерело: авторська розробка

Система управління персоналом напряду впливає на конкурентоспроможність підприємства, забезпечуючи розвиток стратегічних ресурсів.

1. Підвищення продуктивності праці. Висококваліфікований персонал, який має доступ до сучасних методів навчання, демонструє вищу продуктивність, що знижує витрати на виробництво та підвищує ефективність процесів. Підприємства, що інвестують у розвиток своїх співробітників, отримують значну економічну вигоду у вигляді підвищення продуктивності.

2. Покращення якості послуг та продукції. Кваліфіковані працівники, мотивовані на якісне виконання своїх обов'язків, підвищують якість кінцевого продукту. Це сприяє зростанню задоволеності клієнтів та їхньої лояльності, що є важливим фактором конкурентної переваги.

3. Інноваційність та адаптивність до змін. Організації, які підтримують розвиток творчого потенціалу працівників та їхню готовність до інновацій, здатні швидко адаптуватися до змін на ринку. Система управління персоналом, що сприяє креативності та впровадженню нових ідей, допомагає компанії залишатися конкурентоспроможною в умовах швидких технологічних змін.

4. Зниження плинності кадрів та збереження знань. Сильна система управління персоналом підвищує задоволеність працівників і сприяє їхній лояльності до компанії. Зниження плинності кадрів дозволяє підприємству зберігати професійний досвід і знання в організації, що в свою чергу, позитивно впливає на стабільність та ефективність її діяльності.

5. Формування позитивної репутації роботодавця. Підприємства, які пропонують конкурентні умови праці, мають позитивний імідж на ринку праці, що дозволяє залучати найбільш кваліфікованих фахівців. Це зміцнює позиції компанії як роботодавця та підвищує її загальну конкурентоспроможність.

Система управління персоналом є ключовим чинником, який забезпечує конкурентоспроможність підприємства у сучасному динамічному середовищі. Впровадження сучасних технологій є важливою складовою успішного управління персоналом підприємства з метою забезпечення його конкурентоспроможності.

Висновки та пропозиції. Дослідження довело, що сучасні технології управління персоналом суттєво впливають на ефективність діяльності підприємства, сприяючи оптимізації організаційних процесів, підвищенню продуктивності працівників і якості прийняття управлінських рішень.

Удосконалення системи управління персоналом на основі сучасних технологій є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Ефективне використання людського капіталу сприяє підвищенню продуктивності, залученості працівників та досягненню стратегічних цілей організації. Сучасні HR-технології відкривають нові можливості для оптимізації процесів управління персоналом, забезпечуючи підприємствам додаткові конкурентні переваги.

Отже, система управління персоналом і конкурентоспроможність підприємства тісно пов'язані між собою. Ефективне управління персоналом дозволяє не лише підвищити продуктивність і якість продукції чи послуг, але й створює умови для інновацій, утримання талановитих кадрів та формування позитивного іміджу компанії. У сучасному бізнес-середовищі людський капітал стає вирішальним фактором конкурентоспроможності, тому підприємства, що розвивають систему управління персоналом, отримують значну перевагу над своїми конкурентами.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Линенко А. В., Шевченко О. Л.* Сутність й аналіз персоналу підприємства за показниками його ефективності. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2008. № 4. С. 111–116.
2. *Пелих А. С.* Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Інноваційна економіка*. 2010. № 15. С. 163–166.

3. Новікова М.М., Мажник Л.О. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти. Харків: ХНАМГ, 2016. 215 с.
4. Крушельницька О.В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ: Кондор, 2014. 296 с.
5. Шериньова З.Є. Стратегічне управління: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. із грифом «Затверджено Міністерством освіти України». Київ : КНЕУ, 2004. 699 с.
6. Ярошенко С.П. Принципи конкурентоздатності сфери матеріального виробництва. Регіональні перспективи. 1998. № 1(2). С. 37–39.
7. Партута Т.О., Фесенко Т.В. Конкурентоспроможність підприємства та механізм її забезпечення. *Інвестиції: практика та досвід*. № 12. 2012. С. 91-96. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2012/25.pdf (дата звернення 21.11.2024).
8. *Конкурентоспроможність підприємства : оцінка рівня і напрями підвищення : монографія / за ред. О. Г. Янкового*. Одеса : Атлант, 2013. 470 с.
9. Мікловда В. П., Попович О. О. Персонал як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2021. Вип. 2(58). С. 54–59. DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.2\(58\).54-59](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.2(58).54-59)
10. Шевченко І., Кубицький С., Кубицький Ю. Вплив ефективного управління розвитком персоналу на конкурентоспроможність підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. №62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-56> (дата звернення 21.11.2024).
11. Бучинська Т.В. Розвиток персоналу як основний чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки*. 2014. Вип. 7(2). С. 144-146.
12. Obelets T., Soloviova M. Implementation of modern technologies in personnel management at the enterprise. *Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць*. 2024. № 29. С. 137-143. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.29.2024.308826> (дата звернення 21.11.2024).
13. Kavanagh M. J., Gueutal H. G. and Tannenbaum S. I. Human Resource Information Systems: Development and Applications. PWS-KENT Publishing Company, Boston, 1990.
14. Human Resource Technology Market. Report Allied Market Research. 2023. 280 p. URL: <https://www.researchandmarkets.com/reports/5751157/human-resource-technology-market-type#src-pos-4> (дата звернення 20.11.2024).
15. Schwartz J., Roy I., Hauptmann M. etc. HR cloud: A launch pad, not a destination. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2019/hr-cloud.html> (дата звернення 20.11.2024).
16. Blockchain and Employee Data Privacy: A New Era of Security and Transparency. HR Future. URL: <https://www.hrfuture.net/talent-management/technology/blockchain-and-employee-data-privacy-a-new-era-of-security-and-transparency/> (дата звернення 30.11.2024).
17. Global Interactive Voice Response Systems Market by Technology, Product Deployment, Organization Size, End-User Forecast 2024–2030. January 2024. 193 p. URL: <https://www.researchandmarkets.com/report/interactive-voice-response> (дата звернення 20.11.2024).
18. Амеліна І.В., Біланенко К.П. Шляхи удосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. 2021. №4(83), С. 31-37.
19. Chernysh I., Kozyk M. Modern Technologies Of Personnel Management. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*, 2018. №2(69). С. 40-44.
20. Васильченко М., Василинин Н. Сучасні кадрові технології та інструменти для розроблення автоматизованих інформаційних систем обліку персоналу підприємства. *Економіка та суспільство*. 2024. №64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-132> (дата звернення 22.11.2024).
21. Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, Вип. 2. С. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i2.2324> (дата звернення 25.11.2024).

REFERENCES

1. Lynenko, A.V., Shevchenko, O.L. (2008), “The essence and analysis of the company's personnel according to its efficiency indicators.”. *Derzhava ta rehiony. Seriya : Ekonomika ta pidpriemnytstvo*. № 4. pp. 111–116.
2. Pelykh, A.S. (2010), “Features of modern personnel management at domestic enterprises”. *Innovatsiina ekonomika*. Vol. 15. pp. 163–166.
3. Novikova, M.M., Mazhnyk, L.O. (2016), “Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty” [Personnel management technology: theoretical and methodological aspects.]. Kharkiv: KhNAMH. 215 p.

4. Krushelnyska, O.V., Melnychuk, D. P. (2014), "Upravlinnia personalom" [Strategic management]. Kyiv: Kondor. 296 p.
5. Shershnova Z.Ie. (2004), "Stratehichne upravlinnia: pidruchnyk". 2-he vyd., pererob. i dop. iz hryfom «Zatverdzheno Ministerstvom osvity Ukrainy». Kyiv : KNEU. 699 p.
6. Yaroshenko S.P. (1998), "Pryntsypy konkurentozdatnosti sfery materialnoho vyrobnytstva" [Principles of competitiveness in the sphere of material production]. Rehionalni perspektyvy. № 1(2). pp. 37–39.
7. Partuta, T.O., Fesenko, T.V. (2012), "Enterprise competitiveness and the mechanism for ensuring it". *Investytsii: praktyka ta dosvid*. Vol. 12. pp. 91-96. Available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/12_2012/25.pdf (Accessed 20 November 2024).
8. "Konkurentospromozhnist pidpriemstva : otsinka rivnia i napriamy pidvyshchennia : monohrafiia" (2013) / za red. O. H. Yankovoho. Odesa : Atlant. 470 p.
9. Miklovda, V.P., Popovych, O.O. (2021), " Personnel as a factor of enterprise competitiveness". *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Universytetu*. Vol. 2(58). pp. 54–59. DOI: [https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.2\(58\).54-59](https://doi.org/10.24144/2409-6857.2021.2(58).54-59) (Accessed 20 November 2024).
10. Shevchenko, I., Kubitskyi, S., Kubitskyi, Yu. (2024), "Impact of effective personnel development management on enterprise competitiveness". *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 62. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-56> (Accessed 21 November 2024).
11. Buchynska T.V. (2014), "Personnel development as a key factor in increasing the competitiveness of an enterprise." *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser. : Ekonomichni nauky*. Vol. 7(2). pp. 144-146.
12. Obelets T., Soloviova M. (2024), "Implementation of modern technologies in personnel management at the enterprise". *Ekonomichniy visnyk NTUU «KPI» : zbirnyk naukovykh prats*. Vol. 29. pp. 137-143. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.29.2024.308826> (Accessed 21 November 2024).
13. Kavanagh M. J., Gueutal H. G. and Tannenbaum S. I. (1990), "Human Resource Information Systems: Development and Applications". PWS-KENT Publishing Company, Boston.
14. "Human Resource Technology Market. Report Allied Market Research" (2023), 280 p. Available at: <https://www.researchandmarkets.com/reports/5751157/human-resource-technology-market-type#src-pos-4> (Accessed 20 November 2024).
15. Schwartz J., Roy I., Hauptmann M. etc. (2019), "HR cloud: A launch pad, not a destination". Deloitte Global Human Capital Trends. Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2019/hr-cloud.html> (Accessed 20 November 2024).
16. "Blockchain and Employee Data Privacy: A New Era of Security and Transparency. HR Future". Available at: <https://www.hrfuture.net/talent-management/technology/blockchain-and-employee-data-privacy-a-new-era-of-security-and-transparency/> (Accessed 30 November 2024).
17. "Global Interactive Voice Response Systems Market by Technology, Product Deployment, Organization Size, End-User Forecast 2024–2030" (2024). 193 p. Available at: <https://www.researchandmarkets.com/report/interactive-voice-response> (Accessed 20 November 2024).
18. Amelina, I.V., Bilanenko, K.P. (2021), "Ways to improve the personnel management system at domestic enterprises". *Naukovyi zhurnal «Ekonomika i rehion»*, vol. 4(83), pp. 31-37.
19. Chernysh, I., Kozyk, M. (2018), "Modern Technologies Of Personnel Management". *Naukovyi zhurnal «Ekonomika i rehion»*. Vol. 2(69). pp. 40-44.
20. Vasylenko, M., Vasylynyn, N. (2024), "Modern HR technologies and tools for developing automated information systems for accounting for enterprise personnel". *Ekonomika ta suspilstvo*. Vol. 64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-132> (Accessed 22 November 2024).
21. Sedikova, I.O., Kozak, K.B., Sedikov, D.V. (2022), "Personnel management in conditions of global information processes and war". *Ekonomika kharchovoi promyslovosti*. T. 14, Vol. 2. 51-57. DOI: <https://doi.org/10.15673/fie.v14i2.2324> (Accessed 25 November 2024).

Oksana Karpenko, Doctor of Sciences in Economics, professor
(Professor of Department Management, Marketing and Public administration, Academician Yuriy Bugay International Scientific and Technical University)

Yevhenii Matviichuk
(Postgraduate student, State University of Infrastructure and Technologies)

IMPROVEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON THE BASIS OF MODERN TECHNOLOGIES AS A FACTOR IN ENSURING THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

In today's business environment, where innovation, adaptability and human capital are becoming key success factors, a company's competitiveness largely depends on how effectively its human resources (HR) management system is organized. Effective HR management allows an enterprise to attract, develop and retain talented employees who become a strategic resource in achieving its goals. The article examines the interpretation of the concepts of "human resource management of enterprise" and "enterprise competitiveness".

The human resources management system is a set of measures, strategies, methods and processes aimed at attracting, developing, retaining and motivating employees. The main components of the HR management system are ensuring reasonable planning, recruitment and engagement of personnel; optimization of the personnel motivation system; formation of an effective personnel development system; development of an effective personnel evaluation system.

An enterprise's competitiveness is determined by its ability to successfully compete in the market by efficiently using available resources (among which the company's personnel is a priority), maintaining or expanding its share through operational efficiency, innovation, product or service quality, and customer satisfaction.

The development of information and communication technologies is changing the operating environment of enterprises. Digitalization has a significant impact on the organization of enterprise human resources management and promotes the development of modern human resources management technologies (HR technologies). The article describes the peculiarities of using modern technologies to improve enterprise HR management: automation of HR functions, HR analytics, Artificial Intelligence (AI), cloud HR technologies, a Global HR System, the integration of blockchain technology and HR, employee self-service, virtual assistants, the use of virtual reality, mobile HR services, machine learning, gamification as an HR technology.

An effective human resource management system is an important component of the strategy for improving the competitiveness of an enterprise. It allows not only to increase productivity and quality of products, but also helps to attract and retain highly qualified employees, thereby ensuring long-term stability and development. The article establishes the relationship between improving the HR management system based on modern HR technologies and the competitiveness of the enterprise.

Keywords: management, personnel, enterprise, digitalization, innovations, modern technologies of personnel management (HR-technologies), competitiveness.

Стаття прийнята до друку 29 листопада 2024 року