

УДК 005.95; 331.108
JEL M54
ORCID ID 0009-0003-3351-5705
DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2023.46.7>

Кондратюк І.І.,
аспірант,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», М. Київ
Kondratiuk@krok.edu.ua

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ

Стаття присвячена проблемам дослідження сутності актуального на сьогодні поняття технології управління персоналом, та його взаємозв'язку з поняттями персонал-технології, інноваційної технології управління персоналом, а також удосконаленню і оновленню класифікації сучасних видів персонал-технологій. Так, у статті виокремлено основні принципи, на яких має бути побудована дієва технологія управління персоналом. Проведене дослідження підходів до визначення сутності поняття «технологія управління персоналом» та визначено особливості і відмінні риси думок вітчизняних та зарубіжних вчених щодо особливостей і розуміння цього поняття. Запропоновано власне визначення персонал-технології як сучасного виду соціально-економічної технології. Удосконалена класифікація сучасних персонал-технологій, у результаті чого виділено такі класифікаційні групи: маркетингові персонал-технології, персонал-технології організації та оптимізації праці, персонал-технології трудової адаптації працівників, персонал-технології позикової праці, навчальні персонал-технології, персонал-технології, що використовуються при підборі та наймі, персонал-технології підвищення ефективності праці, персонал-технології контролю праці, інформаційні персонал-технології. Встановлено, що потенціал чинних методів, способів та інструментів менеджменту персоналу майже вичерпаний, тому пошук шляхів підвищення ефективності використання людських ресурсів переміщується у площину впровадження інноваційних персонал-технологій. Визначено, що незважаючи на різноманіття наукових досліджень у сфері управління персоналом, сучасні інноваційні технології управління персоналом у вітчизняних компаніях мають проблеми впровадження через часті прояви явища «стійкості до змін», складність точного розрахунку ефективності впровадження інноваційних технологій у сфері HR, необхідність впровадження засобів адаптації персоналу до специфіки нововведень.

Ключові слова. Система управління персоналом, сфера HR, технології управління персоналом, персонал-технології, сучасні види персонал-технологій, лізинг, аутсорсинг, коучинг, аутстафінг, хедхантинг, ефективність системи управління персоналом.

Постановка проблеми. У сучасних умовах впровадження інноваційних технологій з урахуванням теперішнього рівня розвитку інтелекту, нове розуміння місця і ролі людини в компанії вимагає особливої уваги до підбору людських ресурсів та впровадження новацій у HR-сферу, пошуку нових методів оцінки персоналу, підвищення його кваліфікації, розвитку здібностей, умінь та навичок тощо. Розробка нових персонал-технологій відіграє провідну роль у досягненні високого рівня застосування інноваційних технологій управління персоналом та дає змогу отримати

інформацію про можливості людини і на основі цього сформувавши або змінити умови діяльності компанії з метою забезпечення її конкурентоспроможності.

Аналіз останніх публікацій. Проведений нами аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури дає можливість стверджувати, що дослідженням питань розвитку технологій управління персоналом за сучасних умов присвячені роботи таких вітчизняних вчених: Т. І. Балановська, А. Л. Бикова, А. В. Вітюк, Л. В. Волянська-Савчук, Т. В. Вонберг, О. А. Гавриш, О. А. Гарват, О. А. Грішнова, Л. Є. Довгань, А. О. Касич, О. В. Корнілова, І. М. Крейдич, Е. А. Лихолобов, В. О. Лук'янихін, О. А. Лук'янихіна, Х. З. Махмудов, О. В. Пальчук, О. А. Сметанюк, О. П. Третьяк, Н. В. Шулпін та ін., а також зарубіжних: Ж. Бульмаш, Дж. Х. Марлер, Е. Паррі, Х. Руель, Ш. Сатнер, Д. Шиллінг та ін. Однак дослідження сучасних можливостей використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом вітчизняних компаній потребує все більшої уваги за умов швидкозмінного економічного середовища, що обумовлює актуальність обраної теми статті.

Невирішені частини проблеми. Тенденція прискорення темпу життя та обробки інформації вже повною мірою охопила HR-сферу: майже всі підходи та методи наразі повинні враховувати особливості сучасного ринку: нестабільність, невизначеність, складність та неоднозначність (Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity (VUCA)). У зв'язку із кардинальними змінами на ринку праці оновленню технологій управління персоналом має бути приділена особлива увага. Насамперед, це пов'язано з неготовністю деяких компаній до роботи з новим поколінням працівників, сильними змінами у трудових функціях, що пов'язані з повсюдною автоматизацією і роботизацією, появою нових професій, що призводить до збільшення розриву між попитом та пропозицією на особливі вміння, кваліфікації, компетенції. В умовах стрімкого розвитку діджитал технологій основним капіталом компанії стає інформація, що передбачає можливість перетворення її в новий продукт чи інструмент, та людський ресурс, що безпосередньо працює з цим новим продуктом. У таких умовах основними вимогами до управління персоналом стає адаптивність, інноваційність та необхідність використання переваг цифрових технологій.

У цьому контексті важливим завданням дослідження стає розкриття сутності актуального на сьогодні поняття технології управління персоналом, оновлення класифікації сучасних видів персонал-технологій, а також аналіз того, як впровадження інноваційних технологій в управління персоналом допоможе одночасно підтримувати складні процеси у компанії та сприяти підвищенню ефективності використання персоналу і задоволеності якістю трудового життя працівників.

Метою статті є розкриття сутності і ролі сучасних персонал-технологій в системі управління персоналом, систематизація їх за класифікаційними ознаками та доведення доцільності використання з метою підвищення ефективності управління персоналом за сучасних умов.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети були використані такі методи дослідження: абстрактно-логічний і порівняльний аналіз – при розкритті сутності та характерних особливостей понять технологія управління персоналом та

персонал-технологія; абстрактно-логічний метод – для побудови оновленої класифікації сучасних персонал-технологій; монографічний метод – для поглибленого вивчення окремих видів сучасних персонал-технологій; графічні методи – при поданні комплексних результатів дослідження; діалектичний метод та методи теоретичного узагальнення – для формування висновків дослідження та визначення пріоритетів, що формують певні тенденції розвитку інноваційних технологій у HR-сфері.

Результати дослідження. Сучасні концепції управління персоналом ґрунтуються на визнанні зростаючої ролі особистості працівника, концентрації на пошуку талантів та на вивченні їх мотивацій з метою подальшого правильного формування і коригування діяльності персоналу відповідно до стратегічних завдань, що стоять перед компанією. Це спонукає HR-менеджерів безперервно впроваджувати нові технології та інструменти управління персоналом, поліпшувати якість роботи через підвищення компетенцій. При цьому акцент зміщується з матеріальної мотивації на соціальні потреби працівників, що виражається у забезпеченні комфортного психоемоційного середовища та використанні передових інструментів і технологій, що сприяють якісній роботі.

Отож, в умовах модернізації та цифровізації економіки компанії потребують такої системи управління людськими ресурсами, яка повністю відповідала б сучасним реаліям. Одним з різновидів соціальних технологій, що використовуються на підприємстві у HR-сфері, є технології управління персоналом. Але перед тим як визначити сутність та особливості сучасної категорії «технологія управління персоналом», необхідно зрозуміти, що означає термін «технологія управління». Технологія управління – часова та просторова організація дій для здійснення цілеспрямованого та узгоджувального впливу на об'єкт управління; послідовне, доцільне своєчасне, економічне та успішне вирішення проблем, тобто розробки та реалізації управлінських рішень [15, с. 349].

Інші вчені визначають технологію управління як хронологічно впорядковану сукупність дій або впливів на об'єкт управління, що спрямована на вирішення конкретного завдання, описується алгоритмічно та базується на знаннях щодо предметної області застосування [12, с. 60].

Виходячи з розуміння сутності поняття технологія управління, до технологій управління персоналом можна віднести всі засоби, методи, послуги для взаємодії із працівниками, що спрямовані на побудову ефективної структури персоналу, підтримку працездатності працівників та впровадження у роботу інновацій. При цьому слід зауважити, що у сучасному HR-середовищі ефективність роботи персоналу є результатом системного підходу до управління та чіткого слідування стратегії, основою якої має бути довгострокове планування, відданість корпоративній концепції та дотримання принципів, на яких має бути побудована дієва технологія управління персоналом, зокрема таких:

- підбір кандидатів не лише за діловими, а й за особистими якостями;
- передача досвіду від менеджерів та досвідчених працівників до новачків;
- відкрите кар'єрне зростання;

- конкурентна атмосфера у колективі;
- наставницький контроль;
- відповідність доручень рівню компетенції працівника;
- взаємозамінність персоналу;
- безперервне навчання за інноваційними продуктами та сервісами, кваліфікаційне зростання;
- робота у офіційному правовому полі з трудовими гарантіями тощо.

З метою обґрунтування власного підходу до розуміння сутності досліджуваної економічної категорії, нами було вивчено різноманітні думки сучасних вітчизняних вчених щодо поняття «технологія управління персоналом», які порівняно з підходами зарубіжних вчених до цього поняття та визначено такі з них, які можуть бути максимально близько адаптовані до особливостей розвитку HR-середовища в Україні. Результати проведеного дослідження згруповано та відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

Дослідження різних підходів до визначення сутності поняття «технологія управління персоналом»

№ п/п	Трактування категорії «технологія управління персоналом» вітчизняними вченими	
1	2	3
1	В. І. Пересунько [16, с.6]	Технологія управління персоналом – впорядкована сукупність методів та інструментів впливу на діяльність персоналу, необхідних для здійснення функцій управління.
2	О. П. Третьяк [19, с. 390].	Під технологією управління персоналом розуміємо сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності.
3	Т. І. Балановська [2, с.32]	Технології управління персоналом поділяються на кадрові та персонал-технології і визначаються як наука і мистецтво управління людьми, механізм взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень щодо людських ресурсів і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників, в управлінні трудовими ресурсами підприємства.
4	Л. В. Волянська-Савчук [5, с.35]	Технологія управління персоналом – це інструментарій управління персоналом, що забезпечує вплив на поведінку людини; створення сприятливого управлінського середовища; організованість і злагодженість спільної трудової діяльності; дисципліну; довіру; лояльність; зміну ставлення персоналу до трудової діяльності тощо.
5	Л. О. Мажник [20, с. 113]	Технологія управління персоналом становить сукупність взаємопов'язаних інформаційних, логікорозумових та організаційних операцій і процедур, необхідних для прийняття та реалізації управлінських рішень, а також методів та принципів взаємодії у процесі реалізації функцій управління персоналом з метою досягнення певних цілей.

1	2	3
6	Т. В. Волкова [4, с. 160]	Технологія управління персоналом – це поєднання, послідовність, взаємозв'язок організаційних, інформаційних, розрахунково-обчислювальних та інших операцій і процедур у процесі здійснення управлінських функцій у роботі з персоналом.
7	О. А. Гарват, Ю. О. Бець [8, с.173]	Технологія управління персоналом – це засіб управління кількісними та якісними характеристиками персоналу, що забезпечує досягнення цілей організації, її ефективне функціонування і складається з кадрових технологій та персонал-технологій
8	В. О. Лук'янихін, О. А. Лук'янихіна, А. В. Сороколіт [13, с. 81]	Технологія управління персоналом – це сукупність методів і прийомів у процесі реалізації функцій управління персоналом організації, підпорядкованих певній науковій концепції та системі управління конкретної організації.
9	О. Г. Голева, І. А. Корчагіна [25, с.1]	Технології управління персоналом – термін інтегруючий різні бізнес-функції, пов'язані з управлінням людськими ресурсами в будь-якій установі. Вони включають підбір і найм персоналу, мотивацію працівників, соціальний захист персоналу, його розвиток, аналітичну діяльність, навчання та управління компетенціями.
Трактування категорії «технологія управління персоналом» зарубіжними вченими		
10	D Schilling, H. Ruël [22]	Технологія управління персоналом – це інструмент, який впливає на стан та розвиток трудового потенціалу організації з моменту вступу працівника на роботу до його звільнення з метою реалізації завдань у сфері управління персоналом та підвищення ефективності функціонування компанії.
11	J. H. Marler, E. Parry [24]	Під технологією управління персоналом розуміється стандартизований метод досягнення наперед визначених результатів діяльності персоналу з використанням необхідних ресурсів.
12	Sh. Sutner [26]	Технологія управління персоналом – це загальний термін, що означає програмне забезпечення та пов'язане з ним обладнання для автоматизації функцій управління персоналом в організаціях. Вони можуть допомогти організаціям покращити якість обслуговування працівників, даючи змогу їм залучати та утримувати конкурентоспроможні таланти.
13	A. Barman, K. Dass [21, с.4]	Технологія управління персоналом – це широке поняття, що означає програмні та апаратні технології, що використовуються для автоматизації основних функцій управління персоналом. Ці технологи виконують функцію «другого пілота», допомагаючи HR-фахівцям оптимізувати трудомісткі завдання.
14	J. Bulmash [23, с.50]	Технологію управління персоналом можна визначити як будь-яку технологію, яка використовується для відбору, найму, утримання та мотивації людських ресурсів, оптимізації управління ними. Ця технологія може використовуватися у різних типах інформаційних систем людських ресурсів і різними зацікавленими сторонами, такими як керівники, працівники та HR-менеджери.

Примітка. Побудовано на основі матеріалів авторських досліджень

Як бачимо з таблиці 1, поняття технології управління персоналом у вітчизняній науковій літературі дещо відрізняється від розуміння технологій управління персоналом за кордоном. По-перше, у вітчизняній літературі це визначення є досить розширеною категорією, у трактуванні якої основна функція технології управління персоналом визначається у забезпеченні наукової та функціональної залежності управлінського процесу від конкретних технологій управління розвитком людських ресурсів, що сприяють реалізації таких основних функцій менеджменту, як планування, організація, мотивація та контроль. По-друге, навіть у сучасних трактуваннях категорії «технологія управління персоналом» все ще, поряд із персонал-технологіями, як складову виділяють кадрові технології, що є «радянським» поняттям не актуальним для сучасних наукових досліджень, оскільки раніше кадри розглядалися як доступний ресурс, управляти яким необхідно було так, щоб отримати максимальний економічний ефект при мінімальних затратах на людей. Сучасна ж концепція управління персоналом наголошує, що працівників, навпаки, - слід розвивати та мотивувати, і саме інвестиції у людський капітал є майбутнім чинником формування конкурентних переваг компанії та досягнення нею найвищого рівня прибутковості. Також використання поняття «персонал-технології» є більш обґрунтованим з точки зору зосередження уваги на конкретних особистісних характеристиках, компетенціях і талантах працівників за сучасних умов. По-третє, практично всі зарубіжні визначення технологій управління персоналом невіддільно пов'язані із сучасним розвитком цифрових технологій, який торкнувся і сфери HR, що передбачає використання цифрових технологій не лише у вигляді новітніх технологічних досягнень, що виступають у ролі інструментів та засобів управління персоналом, а також і у розвитку нових підходів, методів, способів концепцій тощо, оскільки наразі відбуваються докорінні зміни парадигми управління персоналом загалом.

Таким чином, на нашу думку, за сучасних умов для розкриття і розуміння сутності процесів новітніх технологічних змін в управлінні персоналом більш доцільним є використання терміну персонал-технології (HR-технології), що є більш вузьким поняттям, порівняно з технологією управління персоналом, однак здатне більш глибоко та змістовно відобразити новітні та інноваційні аспекти сфери HR.

Такі сучасні вчені як Т. І. Балановська, М. В. Михайличенко персонал-технології визначають як сукупність методів управління персоналом, які орієнтовані на оцінку її удосконалення людських ресурсів організації, що використовуються переважно у конкретній ситуації та реалізуються переважно через консультаційний процес; розробляються поза підприємством та адаптуються до його організаційної культури, до вимог практичної результативності; дають змогу мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання [2].

Х. З. Махмудов, В. Є. Чухліб вважають що персонал-технологія – це механізм взаємодії керівників різних рівнів управління з персоналом для ефективного використання існуючих економічних ресурсів, насамперед трудового потенціалу всіх категорій працівників [14, с. 82].

На думку А. Л. Бикової та Е. Д. Сальник персонал-технологія – це інструмент ефективного управління персоналом (впливу на персонал) організації, на основі застосування яких організація досягає поставлених стратегічних цілей [3, с.245].

О. А. Сметанюк, А. В. Вітюк, Д. Д. Мукоїд, визначають персонал-технологію як стандартизований метод досягнення заздалегідь визначених результатів з використанням необхідних для цього людських ресурсів [17].

Як бачимо, єдиного підходу у розумінні сутності персонал-технологій у вітчизняній науковій літературі наразі не існує. Крім того, не існує навіть єдиної думки вчених, щодо того, через що саме виражається дія персонал-технологій на працівників компанії для забезпечення ефективного процесу управління: через методи, механізми чи інструменти. Виходячи з цього, пропонуємо власне визначення персонал-технології: це вид соціально-економічної технології, що є алгоритмом, процедурою реалізації дій на різних етапах управління персоналом та передбачає використання сукупності інструментів, способів, форм і методів впливу на персонал з урахуванням досягнень у сфері новітніх технологій для оптимізації процесу управління та розвитку працівників з метою отримання найкращих результатів праці і конкурентних переваг.

За результатами дослідження сучасних наукових праць та практик управління персоналом [3; 8; 11; 18] усі персонал-технології пропонуємо об'єднати у такі класифікаційні групи (рис. 1).

Слід зазначити, що досягнення найкращих результатів у сфері управління персоналом можливе лише за умов комплексного використання персонал-технологій. У разі раціонального застосування персонал-технологій працівники конкретно розуміють кінцевий результат своєї діяльності, а задоволеність роботою та рівень їх професіоналізму досягають найвищого ступеня. Це досягається за рахунок того, що сучасні інноваційні персонал-технології враховують інтереси працівників у професійному розвитку та кар'єрному зростанні, стимулюючи професійну ініціативу, перетворюючи окремі інновації на механізм розвитку, а також інтегрують інтереси компанії у підвищення ефективності професійної діяльності.

Крім того, у результаті комплексного використання сучасних персонал-технологій можна отримати більш розгорнуту та достовірну інформацію про ділові та особистісні якості кожного працівника, його вміння та навички, що сприяє його подальшому професійному розвитку, зміні його положення в ієрархії посад, ефективній реалізації можливостей працівника, адекватній матеріальній винагороді за працю. Персонал-технології дають змогу керівникам приймати раціональні управлінські рішення щодо комплексного використання трудового потенціалу персоналу та досягнення необхідної конкурентоспроможності компанії на сучасному ринку. У результаті персонал-технології виступають одночасно і як система цілей, і як методи управлінського впливу на працівників компанії.

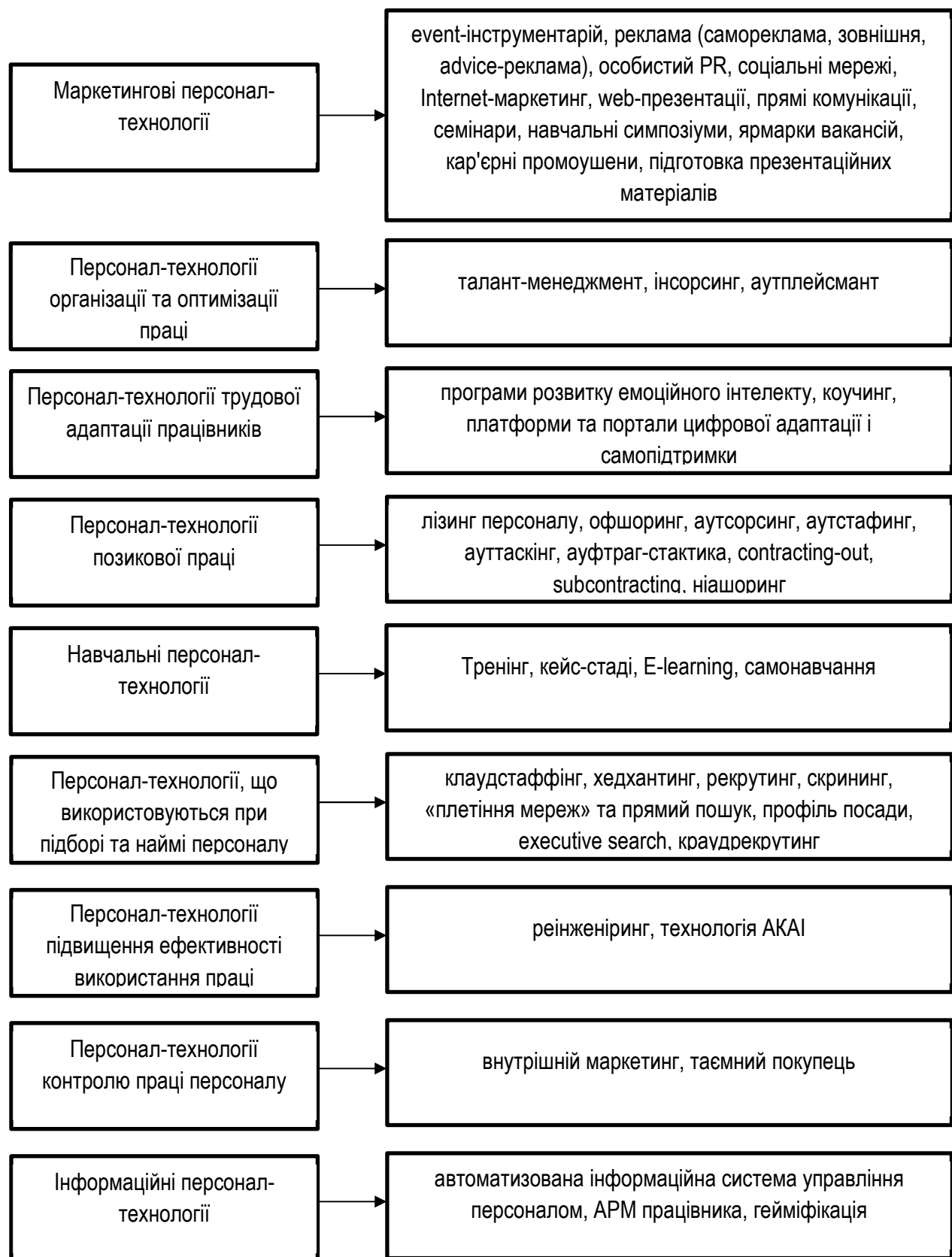


Рис. 1. Удосконалена класифікація сучасних персонал-технологій
Примітка. Побудовано на основі авторських досліджень

У науковій літературі наразі розрізняють два типи персонал-технологій: традиційні та інноваційні. Інноваційні персонал-технології передбачають застосування нових методів та засобів в управлінні персоналом і спрямовані на підвищення ефективності праці. Інноваційні персонал-технології – це інновації управління персоналом, пов'язані з практичним використанням нетрадиційних рішень і ризиком, та спрямовані на створення та реалізацію конкурентних переваг, що зумовить їх подальше поширення на ринку [2]. Слід також зазначити, що глобальна цифровізація економіки посприяла розвитку нового підходу в управлінні персоналом, який базується на використанні саме новітніх технологій у реалізації HR функцій [9, с. 53].

Інновації, в тому числі у сфері управління персоналом, завжди пов'язані з чимось новим і нетрадиційним. Тому їх впровадження часто супроводжується певними труднощами, що зумовлені, по-перше, тим, що інновації в системі управління персоналом завжди провокують збої у традиційній системі управління, її критеріях та структурі, що призводить до більш відчутного прояву явища стійкості до змін. По-друге, досить складно надати економічне обґрунтування ефективності інноваційних технологій у сфері HR, оскільки розрахунковий результат таких управлінських технологій має багатовимірний характер. При цьому затрати на їх впровадження можуть суттєво вплинути на фінансові показники компанії. По-третє, унікальність людського капіталу полягає в тому, що у процесі впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом необхідний певний період та засоби адаптації персоналу до специфіки нововведень.

У процесі впровадження будь-яких видів та типів HR-технологій необхідно розуміти, що найцінніший ресурс компанії – це людська праця, тому важливо дуже обережно та раціонально вводити та використовувати нові технології управління персоналом.

Отже, сучасні HR-технології можуть приймати різні форми і включати в себе різні інструменти і методи, такі як використання програмного забезпечення для автоматизації для оптимізації HR-процесів, впровадження інноваційних технологій на базі, наприклад, штучного інтелекту, а також розробку та користування іншими новітніми засобами управління, які підтримують залученість до праці і благополуччя персоналу.

Висновки. Дослідження показало, що на сьогодні особливо гостро постала проблема дисбалансу між застарілими підходами управління персоналом і новими реаліями ділового середовища, що вимагає рішучих змін на усіх етапах роботи з працівниками, починаючи з найму, відбору, прийому персоналу та його оцінки; адаптації персоналу; навчання і управління діловою кар'єрою; мотивації та організації праці персоналу; управління конфліктами і стресами; зниження ризиків втрати цінних працівників; забезпечення соціального захисту; забезпечення інформаційного, правового та нормативно-методичного аспекту управління тощо, і закінчуючи звільненням персоналу. Все це передбачає створення ефективної системи управління персоналом із застосуванням сучасних персонал-технологій, які наразі є обов'язковою умовою для формування потужного трудового та інноваційного потенціалу підприємства.

Персонал-технології у сучасній цифровій економіці мають бути нерозривно пов'язані із використанням інноваційних технологій, пошуком талантів, найбільш підходящих для конкретної компанії з метою утримання конкурентних переваг і контролю ситуації в глобальному економічному середовищі. Адже в умовах все більш нестабільного, невизначеного, складного та неоднозначного середовища зі значно більшою ймовірністю збережуть таланти та підвищать продуктивність лише ті компанії, які стежать за появою нових тенденцій, безперешкодно впроваджуючи та вдосконалюючи сучасні HR-технології.

Література.

1. Балановська, Т. І. (2019). Соціально-психологічні аспекти забезпечення розвитку людських ресурсів. *Соціальна економіка*. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>. (дата звернення: 05.10.2023)
2. Балановська, Т. І., Михайліченко, М. В., Троян, А. В. (2020). *Сучасні технології управління персоналом*. Київ. ФОП Ямчинський О. В.
3. Бикова, А. Л., Сальник, Е. Д. (2018). Впровадження персонал-технологій у системі управління персоналом на торговому підприємстві. *Молодий вчений*. 12. 245-250.
4. Волкова, Т. В. (2013). Технологізація управління персоналом. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 4. 159-163.
5. Волянська-Савчук, Л. В. (2019). Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. *Економіка і організація управління*. 1 (33). 33-42.
6. Вонберг, Т. В., Головка, А. А. (2020). Рекрутинг персоналу в епоху діджиталізації. *Бізнес Інформ*. 6. 313–318.
7. Гавриш, О. А., Довгань, Л. Є., Крейдич, І. М., Семенченко, Н. В. (2017). *Технології управління персоналом*. Київ. НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського».
8. Гарват, О. А., Бець, Ю. О. (2018). Сучасні персонал-технології в системі управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2. 171-175.
9. Грішнова, О. А., Заїчко О. С. (2016). Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. *Вісник економічної науки України*. 2. 52-57.
10. Грішнова, О. А., Дуплякіна Н.М. (2022). Блокчейн технології у сфері праці: проблеми і перспективи використання. Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. Випуск 2 (45). 87-100.
11. Корнілова, О. В., Нирко, В. В. (2019). Місце персонал-технологій в управлінні трудовим потенціалом підприємств. *Менеджер*. 4. 102-111.
12. Лихолобов Е.А. (2011). Технології управління персоналом в контексті формування організаційної поведінки. *Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Далія*. 2(38). 60-67.
13. Лук'янихін, В. О., Лук'янихіна, О. А., Сороколіт, А. В. (2020). Аналіз ефективних взаємодій управлінських стилів та методів у кадровому менеджменті. *Вісник Сумського державного університету. Економіка і менеджмент*. 2. 79-89.
14. Махмудов, Х. З., Чухліб, В. Є. (2023). Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*, 4 (32). 17–26.
15. Пальчук, О. В., Гуцалюк, О. М. (2011). Підходи до визначення поняття «технологія управління» діяльністю підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 19. 349-355.
16. Пересунько, В. І. (2010). *Розвиток технологій управління персоналом промислового підприємства на демократичних засадах*. PhD Thesis. Луганськ.

17. Сметанюк, О. А., Вітюк, А. В., Мукоїд, Д. Д. (2021). Місце і значення сучасних персонал-технологій при побудові HR-бренду вітчизняних організацій. *Ефективна економіка*. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2021_1_28 (дата звернення: 05.10.2023)
18. Смирнова, І. І., Сімаков, К. І. (2018). Інноваційні технології управління персоналом на підприємств. *Вісник економічної науки України*. 2 (35). 154–157.
19. Третьяк, О. П. (2014). Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 24.4. 389-397.
20. Шульпіна, Н. В. (2017). Особливості впровадження сучасних технологій управління персоналом в Україні. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 1. 113-116.
21. Barman, A. and Dass, K. (2020). Global revolution for digitalising human resource management: its vulnerability viz-A-viz sustainability? *London Journal of Research in Management and Business*. 20. 2. 1-9.
22. Bondarouk, T., Schilling, D. and Ruël, H. (2016). eHRM adoption in emerging economies: the case of subsidiaries of multinational corporations in Indonesia. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*. 33. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/299591794_eHRM_adoption_in_emerging_economies_The_case_of_subsidaries_of_multinational_corporations_in_Indonesia (дата звернення: 05.10.2023)
23. Bulmash, J. (2020). Human Resources Management and technology. *Human Resources Management in Perspective*. 49-78.
24. Marler, J. H. and Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology, *The International Journal of Human Resource Management*. 27. 19. URL: https://www.researchgate.net/publication/286487861_Human_resource_management_strategic_involvement_and_e-HRM_technology (дата звернення: 05.10.2023)
25. Savchenko, Y. Y., Goleva, O. G., Korchagina, I. A., Ovsyannikova, A. V. and Lobanova, Y. S. (2019). Innovative technologies of personnel management of industrial enterprises in terms of introducing professional standards. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*. Bristol. 483. 1. doi:10.1088/1757-899X/483/1/012057 (дата звернення: 05.10.2023)
26. Sutner, Sh. (2021). HR technology (human resources tech). URL: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HR-technology> (дата звернення: 05.10.2023)

References.

1. Balanovs'ka, T. I. (2019). Sotsial'no-psykholohichni aspekty zabezpechennya rozvytku lyuds'kykh resursiv. *Sotsial'na ekonomika*. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2011/v2i3/222.pdf>. [in Ukrainian]. (Accessed 05 October 2023)
2. Balanovs'ka, T. I., Mykhaylichenko, M. V., Troyan, A. V. (2020). *Suchasni tekhnolohiyi upravlinnya personalom*. Kyiv. FOP Yamchyns'ky O. V. [in Ukrainian].
3. Bykova, A. L., Sal'nyk, E. D. (2018). Vprovadzhennya personal-tekhnolohiy u systemi upravlinnya personalom na torhovomu pidpryyemstvi. *Molodyy vchenyy*. 12. 245-250. [in Ukrainian].
4. Volkova, T. V. (2013). Tekhnolohizatsiya upravlinnya personalom. *Visnyk Zaporiz'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*. 4. 159-163. [in Ukrainian].
5. Volyans'ka-Savchuk, L. V. (2019). Vykorystannya innovatsiynykh personal-tekhnolohiy v upravlinni personalom na pidpryyemstvakh. *Ekonomika i orhanizatsiya upravlinnya*. 1 (33). 33-42. [in Ukrainian].
6. Vonberh, T. V., Holovko, A. A. (2020). Rekrutynh personalu v epokhu didzhytalizatsiyi. *Biznes Inform*. 6. 313–318. [in Ukrainian].
7. Havrysh, O. A., Dovhan', L. YE., Kreydych, I. M., Semenchenko, N. V. (2017). *Tekhnolohiyi upravlinnya personalom*. Kyiv. NTUU «KPI imeni Ihorya Sikors'koho». [in Ukrainian].
8. Harvat, O. A., Bets', YU. O. (2018). Suchasni personal-tekhnolohiyi v systemi upravlinnya pidpryyemstvom. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Ekonomichni nauky*. 2. 171-175. [in Ukrainian].

9. Grishnova, O. A., Zayichko O. S. (2016). Novitni tekhnolohiyi v ekonomitsi personalu: novi mozhlyvosti y novi vyklyky. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny*. 2. 52-57. [in Ukrainian].
10. Grishnova, O. A., Duplyakina, N.M. (2022). Blokcheyn tekhnolohiyi u sferi pratsi: problemy i perspektyvy vykorystannya. *Teoretychni ta prykladni pytannya ekonomiky. Zbirnyk naukovykh prats' [Theoretical and applied issues of economics. Collection of scientific works]*. 2 (45). 87-100 [in Ukrainian].
11. Kornilova, O. V., Nyrko, V. V. (2019). Mistse personal-tekhnolohiy v upravlinni trudovym potentsialom pidpryyemstv. *Menedzher*. 4. 102-111. [in Ukrainian].
12. Lykholobov E.A. (2011). Tekhnolohiyi upravlinnya personalom v konteksti formuvannya orhanizatsiynoyi povedinky. *Upravlinnya proektamy ta rozvytok vyrobnytstva: Zb.nauk.pr. Luhans'k: vyd-vo SNU im. V.Dalya*. 2(38). 60-67. [in Ukrainian].
13. Luk'yanykhin, V. O., Luk'yanykhina, O. A., Sorokolit, A. V. (2020). Analiz efektyvnykh vzayemodiy upravlins'kykh styliv ta metodiv u kadrovomu menedzhmenti. *Visnyk Sums'koho derzhavnoho universytetu. Ekonomika i menedzhment*. 2. 79-89. [in Ukrainian].
14. Makhmudov, KH. Z., Chukhlib, V. YE. (2023). Vplyv tsyfrovyykh tekhnolohiy na efektyvnist' upravlinnya personalom. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnya*, 4 (32). 17–26. doi: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4\(32\)-17-26](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2022-4(32)-17-26) [in Ukrainian].
15. Pal'chuk, O. V., Hutsalyuk, O. M. (2011). Pidkhody do vyznachennya ponyattya «tekhnolohiya upravlinnya» diyal'nisty pidpryyemstva. *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. 19. 349-355. [in Ukrainian].
16. Peresun'ko, V. I. (2010). *Rozvytok tekhnolohiy upravlinnya personalom promyslovoho pidpryyemstva na demokratychnykh zasadakh*. PhD Thesis. Luhans'k. [in Ukrainian].
17. Smetanyuk, O. A., Vityuk, A. V., Mukoid, D. D. (2021). Mistse i znachennya suchasnykh personal-tekhnolohiy pry pobudovi HR-brendu vitchyznyanykh orhanizatsiy. *Efektivna ekonomika*. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2021_1_28 [in Ukrainian]. (Accessed 05 October 2023)
18. Smyrnova, I. I., Simakov, K. I. (2018). Innovatsiyni tekhnolohiyi upravlinnya personalom na pidpryyemstv. *Visnyk ekonomichnoyi nauky Ukrayiny*. 2 (35). 154–157. [in Ukrainian].
19. Tret'yak, O. P. (2014). Suchasni personal-tekhnolohiyi u systemi upravlinnya personalom na pidpryyemstvi. *Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny*. 24.4. 389-397. [in Ukrainian].
20. Shul'pina, N. V. (2017). Osoblyvosti vprovadzhennya suchasnykh tekhnolohiy upravlinnya personalom v Ukrayini. *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnoho periodu Ukrayiny*. 1. 113-116. [in Ukrainian].
21. Barman, A. and Dass, K. (2020). Global revolution for digitalising human resource management: its vulnerability viz-A-viz sustainability? *London Journal of Research in Managment and Business*. 20. 2. 1-9.
22. Bondarouk, T., Schilling, D. and Ruël, H. (2016). eHRM adoption in emerging economies: the case of subsidiaries of multinational corporations in Indonesia. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*. 33. 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/299591794_eHRM_adoption_in_emerging_economis_The_case_of_subsidaries_of_multinational_corporations_in_Indonesia (Accessed 05 October 2023)
23. Bulmash, J. (2020). Human Resources Management and technology. *Human Resources Management in Perspective*. 49-78.
24. Marler, J. H. and Parry, E. (2016). Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology, *The International Journal of Human Resource Management*. 27. 19. URL: https://www.researchgate.net/publication/286487861_Human_resource_management_strategic_involvement_and_e-HRM_technology (Accessed 05 October 2023)
25. Savchenko, Y. Y., Goleva, O. G., Korchagina, I. A., Ovsyannikova, A. V. and Lobanova, Y. S. (2019). Innovative technologies of personnel management of industrial enterprises in terms of introducing professional standards. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*. Bristol. 483. 1. doi:10.1088/1757-899X/483/1/012057

26. Sutner, Sh. (2021). HR technology (human resources tech). URL: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/HR-technology> (Accessed 05 October 2023)

Kondratiuk Ivan

postgraduate of University of Economics and Law "KROK"

e-mail address of the authors:

Kondratiuk@krok.edu.ua

ESSENCE AND CLASSIFICATION OF MODERN PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGIES

The article is devoted to the problems of researching the essence of the currently relevant concept of personnel management technology, and its interrelationship with the concepts of personnel technology, innovative personnel management technology, as well as improving and updating the classification of modern types of personnel technologies. Thus, the article highlights the main principles on which effective personnel management technology should be built. The study of approaches to defining the essence of the concept of "personnel management technology" was carried out, and the features and distinguishing features of the opinions of domestic and foreign scientists regarding the features and understanding of this concept were determined. A proper definition of personnel technology as a modern type of socio-economic technology is proposed. The classification of modern personnel technologies has been improved, as a result of which the following classification groups have been identified: marketing personnel technologies, personnel technologies of labor organization and optimization, personnel technologies of labor adaptation of employees, personnel technologies of loan work, educational personnel technologies, personnel technologies, used in selection and hiring, personnel-technologies of increasing the efficiency of labor use, personnel-technologies of personnel labor control, informational personnel-technologies. It has been established that the potential of existing methods, methods and tools of personnel management is almost exhausted, therefore the search for ways to increase the efficiency of the use of human resources moves to the area of implementation of innovative personnel technologies. It was determined that, despite the diversity of scientific research in the field of personnel management, modern innovative personnel management technologies in domestic companies have implementation problems due to the frequent manifestation of the phenomenon of "resistance to change", the impossibility of accurately calculating the effectiveness of the implementation of innovative technologies in the field of HR, the need to introduce personnel adaptation tools to the specifics of innovations.

Keywords. Personnel management system, personnel management technologies, personnel technologies, modern types of personnel technologies, leasing, outsourcing, coaching, outstaffing, headhunting, effectiveness of the personnel management system.