УДК 65.01:658

Далик Володимир Петрович
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Львівська політехніка»
Dalyk Volodymyr
PhD in Economics, Associate Professor
Lviv Polytechnic National University
ORCID: 0000-0003-0004-2270

Ярмус Степан Станіславович
аспірант
Львівського університету бізнесу та права
Yarmus Stepan
Postgraduate Student of the
Lviv University of Business and Law
ORCID: 0000-0002-3388-6413

Стецьків Андрій Романович
аспірант
Національного університету «Львівська політехніка»
Stetskiv Andrii
Postgraduate Student of the
Lviv Polytechnic National University
ORCID: 0009-0009-1752-3231

Доманський Олег Володимирович
аспірант
Львівського університету бізнесу та права
Domanskyy Oleh
Postgraduate Student of the
Lviv University of Business and Law
ORCID: 0009-0004-3420-4949

DOI: 10.25313/2520-2294-2024-4-9746

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE MANAGEMENT OF THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Анотація. *Метою статті є дослідити особливості використання інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах. Зазначається, що інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом є ключовими й важливими інструментами для оптимізації управління персоналом та підвищення ефективності підприємства. Ці технології включають в себе автоматизацію процесів підбору та розвитку персоналу, а також аналіз даних для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Впровадження таких інновацій дозволяє підприємствам адаптуватися до змін, умов бізнес-середовища і забезпечувати їх конкурентоспроможність. Встановлено, що механізм впровадження інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом включає аналіз потреб підприємства у кадрах, визначення готовності систем управління персоналом до нововведень, формування стратегії впровадження, розробку плану дій та навчання персоналу. Цей процес вимагає залучення всіх зацікавлених сторін – від власників, топ-менеджменту до працівників. Ефективне використання інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, онлайн-системи та HR-аналітика, може значно підвищити рівень ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Зроблено висновок про те, що*

інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом мають свої особливості, серед яких доцільно виділити надійність, зростання продуктивності та здатність залучати й утримувати висококваліфікованих працівників. Застосування бізнес-аналітики дозволяє здійснювати прогнозування потреб у кадрах та розвивати кадрові стратегії підприємства. Інноваційні технології допомагають зробити управління персоналом більш ефективним і прозорим, що сприяє підвищенню ефективності бізнесу в цілому. В перспективі рекомендується дослідити особливості використання штучного інтелекту в управлінні персоналом, визначити вплив інноваційних технологій на зниження ризиків в управлінні персоналом та підвищення стабільності підприємства, дослідити взаємозв'язок між інвестиціями в інноваційні технології та підвищенням продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства, удосконалити методи оцінювання ефективності використання інноваційних технологій управління кадровим потенціалом підприємства.

Ключові слова: *підприємство, інновації, кадровий потенціал, управління кадровим потенціалом підприємства, інноваційні технології, бізнес-середовище, управлінські рішення, розвиток підприємства.*

Summary. *The purpose of the article is to investigate the peculiarities of the use of innovative technologies in the management of the personnel potential of the enterprise in modern conditions. It is noted that innovative technologies in the management of personnel potential are key and important tools for optimizing personnel management and increasing the efficiency of the enterprise. These technologies include the automation of personnel selection and development processes, as well as data analysis for making informed management decisions. The implementation of such innovations allows enterprises to adapt to changes, conditions of the business environment and ensure their competitiveness. It was established that the mechanism of introducing innovative technologies in the management of personnel potential includes the analysis of the company's personnel needs, the determination of the readiness of personnel management systems for innovations, the formation of an implementation strategy, the development of an action plan and personnel training. This process requires the involvement of all interested parties – from owners, top management to employees. Effective use of innovative technologies, such as artificial intelligence, online systems and HR analytics, can significantly increase the level of efficiency and competitiveness of the enterprise. It was concluded that innovative technologies in the management of personnel potential have their own characteristics, among which it is advisable to highlight reliability, productivity growth and the ability to attract and retain highly qualified employees. The application of business analytics allows you to forecast personnel needs and develop personnel strategies of the enterprise. Innovative technologies help to make personnel management more efficient and transparent, which contributes to the improvement of business efficiency as a whole. In the future, it is recommended to investigate the peculiarities of the use of artificial intelligence in personnel management, to determine the impact of innovative technologies on reducing risks in personnel management and increasing the stability of the enterprise, to investigate the relationship between investments in innovative technologies and the improvement of labor productivity and competitiveness of the enterprise, to improve the methods of evaluating the effectiveness of the use of innovative technologies for managing the personnel potential of the enterprise.*

Key words: *enterprise, innovations, personnel potential, management of personnel potential of the enterprise, innovative technologies, business environment, management decisions, development of the enterprise.*

Постановка проблеми. В сучасному бізнес-середовищі, в умовах розвитку соціально-економічних систем, де технології швидко розвиваються, важливо постійно вдосконалювати підходи до управління кадровим потенціалом підприємства. Інноваційні технології та бізнес-аналітика в цьому контексті стають необхідним інструментом для досягнення успіху та забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Водночас відомо, враховуючи думку керівників підприємств, що: інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом є ключовим, важливим фактором для підвищення продуктивності та ефективності праці працівників підприємства; впровадження передових систем управління кадрами сприяє зниженню витрат на робочу силу через оптимізацію облікових процесів, пов'язаних з персоналом, внутрішніх бізнес-процесів, навчання та розвиток персоналу; інноваційні рішення в управлінні кадровими ресурсами дозволяють підприємствам підтримувати конкурентні позиції, конкурентоспроможність шляхом швидкого реагування на зміни, виклики в економічному бізнес-середовищі; ефективне використання технологій управління персоналом сприяє підвищенню рентабельності бізнесу за рахунок покращення якості роботи та зменшення втрат; інноваційні способи і методи аналізу даних про працівників дозволяють підприємствам покращити рівень прогнозування, планування, управління ризиками та розширити можливості, що сприяє оптимальному управлінню ресурсами; використання сучасних цифрових платформ для управління персоналом сприяє підвищенню прозорості та ефективності комунікації на підприємстві, що є важливою складовою *ефективного* функціонування суб'єкта господарювання; інноваційні програми, форми і системи мотивації праці дозволяють підприємствам залучати, мотивувати та утримувати найкращих працівників, що є ключовим фактором для зростання продуктивності та прибутковості; впровадження інноваційних систем управління кадровим потенціалом дозволяє підприємствам збільшувати ефективність використання ресурсів та прискорювати процеси прийняття стратегічних

рішень; використання передових технологій аналізу даних у сфері управління персоналом допомагає підприємствам виявляти нові можливості для оптимізації робочих процесів та зменшення витрат; впровадження інноваційних систем навчання та розвитку персоналу дозволяє підприємствам підтримувати належний рівень кваліфікації працівників підприємства в сучасних умовах, враховуючи виклики; використання аналітичних інструментів управління кадровим потенціалом допомагає підприємствам виявити можливості для розвитку та прийняти обґрунтовані стратегічні рішення з урахуванням економічних та соціальних чинників; інноваційні підходи до управління кадровим потенціалом підприємства сприяють його розвитку та успішній адаптації до змін у конкурентному бізнес-середовищі тощо. Всі ці аспекти обумовили вибір теми дослідження. Актуальність і важливість теми статті визначена через її відображення сучасних проблем, тенденцій і викликів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні питання та практичні аспекти управління кадровим потенціалом підприємства, включаючи роль і значення інновацій у цьому напрямі, є предметом досліджень *багатьох вчених*. Дослідження важливих аспектів, пов'язаних з цим питанням і іншими аспектами, здійснили: M. Adamenko, O. Zinchenko, M. Kęsy, A. Pohrebniak, K. Redko [1], Z. Begmatova [2], S. Feng, K. Yang [3], I. Hnatenko, V. Rubezhanska [4; 5], O. Parkhomenko [5], S. Kis, L. Mosora, Y. Mosora, O. Yatsiuk, G. Malynovska, S. Pobihun [6], G. Ryzhakova, D. Ryzhakov, S. Petrukha, T. Ishchenko, T. Honcharenko [7], I. Trunina, D. Zagirniak, K. Pryakhina, T. Bezugla [8] та інші вчені-економісти та практики. Поряд з цим, враховуючи результати досліджень у працях вчених-економістів і практиків [9–52], з'ясовано, що сьогодні не до кінця вивченим залишаються питання, які стосуються особливостей використання інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах.

Мета статті. Метою статті є дослідити особливості використання інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. За результатами дослідження теорії та практики ведення бізнесу встановлено, що інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства — це сучасні інструменти та методи, спрямовані на оптимізацію всіх аспектів управління персоналом з метою підвищення рівня ефективності та результативності діяльності суб'єкта господарювання. Вони включають в себе використання програмного забезпечення для автоматизації процесів підбору, навчання, оцінки та розвитку персоналу, а також аналізу інформації (відомостей, даних) для прийняття і реалізації обґрунтованих управлінських рішень у цьому напрямі. Інноваційні технології дозволяють підприємствам ефективно адаптуватися до змін, сучасних умов бізнес-середовища та забезпечувати конкурентоспроможність на довгострокову перспективу.

Механізм впровадження та реалізації інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства є ключовим, важливим аспектом його конкурентоспроможності в сучасному бізнес-середовищі. Він включає вдосконалення існуючих та/або розроблення нових кадрових стратегій, спрямованих на організаційний розвиток та оптимізацію роботи персоналу підприємства.

З огляду на це з'ясовано, що першочерговим етапом у впровадженні інноваційних технологій є аналіз потреб підприємства у кадрах та виявлення можливостей для їх оптимізації. Після цього необхідно провести оцінку наявних систем управління персоналом та визначити їхню готовність до впровадження новацій. Далі важливим кроком є формування стратегії впровадження, включаючи вибір конкретних інструментів та технологій. При цьому слід враховувати види й специфіку діяльності підприємства та потреби його персоналу. Після визначення стратегії необхідно розробити чіткий план дій з впровадження інновацій, включаючи розподіл ресурсів, часові рамки, визначення відповідальних осіб. Для успішної реалізації цього плану необхідно залучити всіх зацікавлених сторін — від власників, топ-менеджменту до працівників. Важливим етапом є організація й проведення навчання та підготовки персоналу до роботи з новими технологіями, що дозволяє максимально використати їхні можливості. Також важливо створити механізми збору інформації та аналізу зворотного зв'язку з метою постійного вдосконалення системи. Після впровадження необхідно провести оцінку впливу цих інновацій на діяльність підприємства та здійснити відповідні корективи. Застосування інноваційних технологій у кадровому управлінні дозволяє підприємствам ефективно, результативно використовувати свій трудовий потенціал, що забезпечує підвищення продуктивності та конкурентоздатності на ринку. Такі технології можуть включати в себе використання штучного інтелекту для аналізу даних про персонал, інтеграцію онлайн-систем для навчання та розвитку працівників, а також використання HR-аналітики для прогнозування потреб у кадрах. У результаті, ефективне застосування інноваційних технологій у кадровому управлінні може значно підвищити ефективність діяльності підприємства, що забезпечить йому конкурентні переваги на ринку.

Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом мають свої особливості, серед яких важливо відзначити кілька ключових аспектів, які приведені нижче.

По-перше, надійність та гнучкість, масштабованість та автоматизація відіграють важливу роль. Багато з інноваційних технологій у цій галузі дозволяють налаштовувати процеси управління кадрами з урахуванням конкретних потреб підприємства та легко масштабувати їх для вирішення більш складних завдань.

Другий аспект полягає в зростанні продуктивності. Впровадження інноваційних технологій дозволяє оптимізувати рутинні процеси управління персоналом, що, в свою чергу, збільшує продуктивність працівників і зменшує витрати часу на адміністративні завдання.

Третя важлива особливість — це пошук, відбір та утримання висококваліфікованих фахівців. Сучасні технології тісно пов'язані з бізнес-стратегією підприємства, а також включають сукупність інструментів управління персоналом, передусім для залучення, розвитку та утримання найбільш результативних працівників.

Важливу роль в удосконаленні кадрового управління належить бізнес-аналітиці та прогнозуванню. Застосування бізнес-аналітики даних у цій сфері дозволяє здійснювати прогнозування потреб у кадрах, виявляти таланти та розробляти кадрові стратегії.

Також важливо відзначити, що інноваційні технології дозволяють зробити управління кадрами більш ефективним та прозорим, що сприяє покращенню робочої атмосфери та підвищенню ефективності бізнесу в цілому.

Основний матеріал дослідження враховує окремі аспекти, а також результати та узагальнення, які були представлені в літературі [1–52]. Крім того, у результаті дослідження враховані думки керівників підприємств і фахівців з даної проблеми. Під час аналізу цих думок було виявлено кілька перспективних напрямків для подальших досліджень, які наведені нижче.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Результати досліджень, враховуючи інформацію, представленої в літературі [1–52], дають можливість стверджувати, що інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом є ключовими й важливими інструментами для оптимізації управління персоналом та підвищення ефективності підприємства. Ці технології включають в себе автоматизацію процесів підбору та розвитку персоналу, а також аналіз даних для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Впровадження таких інновацій дозволяє підприємствам адаптуватися до змін, умов бізнес-середовища і забезпечувати їх конкурентоспроможність.

Механізм впровадження інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом включає аналіз потреб підприємства у кадрах, визначення готовності систем управління персоналом до нововведень, формування стратегії впровадження, розробку плану дій та навчання персоналу. Цей процес вимагає залучення всіх зацікавлених сторін — від власників, топ-менеджменту до працівників. Ефективне використання інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, онлайн-системи та HR-аналітика, може значно підвищити рівень ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Основні особливості інноваційних технологій в управлінні кадровим потенціалом включають надійність, зростання продуктивності та здатність залучати й утримувати висококваліфікованих працівників. Застосування бізнес-аналітики дозволяє здійснювати прогнозування потреб у кадрах та розвивати кадрові стратегії підприємства. Інноваційні технології допомагають зробити управління персоналом більш ефективним і прозорим, що сприяє підвищенню ефективності бізнесу в цілому.

В перспективі доцільно дослідити особливості використання штучного інтелекту в управлінні персоналом, визначити вплив інноваційних технологій на зниження ризиків в управлінні персоналом та підвищення стабільності підприємства, дослідити взаємозв'язок між інвестиціями в інноваційні технології та підвищенням продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства, удосконалити методи оцінювання ефективності використання інноваційних технологій управління кадровим потенціалом підприємства.

Література/References

1. Adamenko M., Zinchenko O., Kęsy M., Pohrebniak A., Redko K. Analysis of enterprise personnel innovative potential in the system of management // *Studies of Applied Economics*. 2021. № 39(7). doi: https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.4986.

2. Begmatova Z. Analysis of the effective use of the potential of the the enterprise personnel // *Iqtisodiy Taraqqiyot va Tahlil*. 2023. № 1(7). P. 43–48. doi: https://doi.org/10.60078/2992-877x-2023-vol1-iss7-pp43-48.

3. Feng S., Yang K. Design and Implementation of Enterprise Personnel Information Management System // *Frontiers in Business, Economics and Management*. 2022. № 5(2). P. 178–181. doi: https://doi.org/10.54097/fbem.v5i2.1760.

4. Hnatenko I., Orlova-Kurilova O., Shtuler I., Serzhanov V., Rubezhanska V. An Approach to Innovation Potential Evaluation as a Means of Enterprise Management Improving // *International Journal of Supply and Operations Management*. 2020. № 7(1). P. 112–118. doi: https://doi.org/10.22034/ijsom.2020.1.7.

5. Hnatenko I., Rubezhanska V., Parkhomenko O. Formation of the personnel potential of innovative enterprise by improvement of labor market infrastructure // *Problems of systemic approach in the economy*. 2019. № 3(71). P. 179–184. doi: https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-3-26.

6. Kis S., Mosora L., Mosora Y., Yatsiuk O., Malynovska G., Pobihun S. Personnel Certification as a Necessary Condition for Enterprise' Staff Development // *Management Systems in Production Engineering*. 2020. № 28(2) P. 121–126. doi: https://doi.org/10.2478/mspe-2020-0018.

7. Ryzhakova G., Ryzhakov D., Petrukha S., Ishchenko T., Honcharenko T. The Innovative Technology for Modeling Management Business Process of the Enterprise // *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 2019. № 8(4). P. 4024–4034. doi: https://doi.org/10.35940/ijrte.d8356.118419.

8. Trunina I., Zagirniak D., Pryakhina K., Bezugla T. Diagnostics of the enterprise personnel sustainability // *Problems and Perspectives in Management*. 2020. № 18(2). P. 382–395. doi: https://doi.org/10.21511/ppm.18(2).2020.31.

9. Brych V., Skrynkovskyy R., Shkvarchuk L., Liakhovych G., Slav'yuk R., Borysiak O. Portfolio Optimization of Equity Funds // *2022 12th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*. Ruzomberok, Slovakia, 2022. P. 207–210. doi: https://doi.org/10.1109/ACIT54803.2022.9913202.

10. Horbonos F., Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Ogirko I. Improvement of the Toolkit for Diagnosing the Enterprise's Production Program // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4015–4022. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-8.

11. Khmyz M., Petkov S., Mylyanyk Z., Mazur Y., Koziar R., Hudyma V., Prots I. Digitalisation of the Tax System and Tax Regulation as a Tool to Combat the Shadow Economy // *Path of Science*. 2023. Vol. 9, No. 9. P. 1008–1014. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.96-13.

12. Khmyz M., Sopilnyk R., Hudyma V., Semchuk Y., Sopilnyk L. Socio-political discourses on war-related damage to ukrainian citizens: Analysis of public policy in the context of court cases // *Revista Amazonia Investiga*. 2023. Vol. 12, No. 63. P. 319–329. doi: https://doi.org/10.34069/ai/2023.63.03.30.

13. Klyuvak O., Skrynkovskyy R. Diagnostics and Minimization of Business Risks and the State Customer in the System of Public e-Procurement // *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No. 1. P. 1022–1032. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.30-4.

14. Klyuvak O., Skrynkovskyy R. Diagnostics of enterprise selection criteria in the public e-procurement system // *Technology Audit and Production Reserves*. 2017. Vol. 3, No. 4(35). P. 40–44. doi: https://doi.org/10.15587/2312-8372.2017.103889.

15. Kniaz S., Brych V., Heorhiadi N., Tyrkalo Y., Luchko H., Skrynkovskyy R. Data Processing Technology in Choosing the Optimal Management Decision System // *2023 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*. Wrocław, Poland, 2023. P. 372–375. doi: https://doi.org/10.1109/ACIT58437.2023.10275581.

16. Kniaz S., Brych V., Marhasova V., Tyrkalo Y., Skrynkovskyy R., Sumets A. Modeling of the Information System of Environmental Risk Management of an Enterprise // *2022 12th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT)*. Ruzomberok, Slovakia, 2022. P. 215–218. doi: https://doi.org/10.1109/ACIT54803.2022.9912743.

17. Kniaz S., Farat O., Merezhko N., Kozhushko L. et al. Managing the Competitiveness of Innovation Clusters // *Proceedings of the 35th International Business Information Management Association (IBIMA)*, (Seville, 1–12 April 2020). P. 1257–1262.

18. Kovaliv M., Petkov S., Koziar R., Yesimov S., Khmyz M. Correlation of Administrative and Information Legal Regulation of Relations in the Information Society // *Path of Science*. 2023. Vol. 9, No. 9. P. 1001–1007. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.96-3.

19. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Nazar Y., Krasnytskyi I., Yesimov S., Khmyz M., Brych V. State Regulatory Policy as a Legal Category and an Instrument of Public Administration in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 1. P. 1001–1008. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.78-1.

20. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Nazar Y., Yesimov S., Khmyz M., Yosyfovych D., Mykytiuk M., Kozoriz M. Legal Bases of Realization of the Law Enforcement Function of the State in the Sphere of Economy of Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 2–3. P. 1001–1009. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.79-2.

21. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Nazar Y., Yesimov S., Krasnytskyi I., Kaydrovych K., Kniaz S., Kemska Y. Legal Support of Cybersecurity of Critical Information Infrastructure of Ukraine // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 4. P. 2011–2018. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.69-12.

22. Kovaliv M., Skrynkovskyy R., Yesimov S., Khmyz M., Krasnytskyi I., Kniaz S., Khmyz V., Ogirko O. Strategic Planning as a Factor of Public Administration in Ukraine // *Path of Science*. 2022. Vol. 8, No. 4. P. 1001–1009. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.80-1.

23. Pavlenchyk N., Pavlenchyk A., Skrynkovskyy R., Tsyuh S. The influence of management creativity on the optimality of management decisions over time: An innovative aspect // *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*. 2023. Vol. 10, No. 3. P. 498–514. doi: https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i3.1318.

24. Pawlowski G., Skrynkovskyy R., Shpak O., Vizniak Y. Development of the Model of the System of Managerial Diagnostics of the Enterprise on the Basis of Improvement of Diagnostic Purposes // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 11. P. 4010–4020. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.28-9.

25. Popova N., Kataiev A., Nevertii A., Kryvoruchko O., Skrynkovskyy R. Marketing Aspects of Innovative Development of Business Organizations in the Sphere of Production, Trade, Transport, and Logistics in VUCA Conditions // *Studies of Applied Economics*. 2021. № 38(4). doi: https://doi.org/10.25115/eea.v38i4.3962.

26. Popova N., Kataiev A., Skrynkovskyy R., Nevertii A. Development of trust marketing in the digital society // *Economic Annals-XX* I. 2019. Vol. 176, Iss. 3–4. P. 13–25. doi: https://doi.org/10.21003/ea.V176-02.

27. Prots I., Petkov S., Khmyz M., Koziar R., Hudyma V., Yavnyy O., Chorniy B. Implementation of Digital Technologies in the Tax Sphere: Foreign Experience and Prospects for Ukraine in Combating the Shadow Economy // *Path of Science*. 2023. Vol. 9, No. 10. P. 5029–5037. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.97-22.

28. Protsiuk T., Skrynkovskyy R. Significance of Differences among National Cultures in the Enterprise Management: A Literature Review with Observations on Ukraine // *Journal of Applied Management and Investments*. 2018. Vol. 7(3). P. 172–178.

29. Serniak I., Serniak O., Mykhailyshyn L., Skrynkovskyy R., Kasian S. Evaluation of the level of the usage of social instruments for human resource management: example of agro-processing enterprises of Ukraine // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(4). P. 82–99. doi: https://doi.org/10.51599/are.2021.07.04.05.

30. Skrynkovskyi R. Investment attractiveness evaluation technique for machine-building enterprises // *Actual Problems of Economics*. 2008. Issue 7(85). P. 228–240.

31. Skrynkovskyy R.M. An IT Audit as a Tool for Strategic Enterprise Management // *The Problems of Economy*. 2018. № 1. P. 231–236.

32. Skrynkovskyy R.M. Diagnosing the Maturity Level of IT Processes at the Enterprise // *Business Inform*. 2018. № 4. P. 377–383.

33. Skrynkovskyy R.M. Diagnostics of the Extent of Conflict Among Co-Workers and Ways to Overcome the Destabilization of Socio-Labor Relations at Enterprise // *Business Inform*. 2016. № 4. P. 268–273.

34. Skrynkovskyy R.M. Economic security of enterprise: nature, classification and system of diagnostics // *Global and national problems of economics*. 2015. № 3. P. 414–418.

35. Skrynkovskyy R.M., Maksymchuk I.S., Kharuk K.B. Diagnostics of the Enterprise Economic Security and the Role of Information and Communication in the Context of Sustainability of Dynamical Equilibrium, Operation and Development // *The Problems of Economy*. 2015. № 3. P. 162–168.

36. Skrynkovskyy R.M., Sopilnyk L.I., Tsyuh S.I. Improving the Enterprise Development Model: New Solutions Based on the Principles of Management, Marketing and Economic Diagnosis // *Business Inform*. 2020. № 4. P. 191–199. doi: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-191-199.

37. Skrynkovskyy R.M., Yuzevych V.M., Kataev A.V., Pawlowski G., Protsiuk T.B. Analysis of the methodology of constructing a production function using quality criteria // *Journal of Engineering Sciences*. 2019. Vol. 6(1). P. B1–B5. doi: https://doi.org/10.21272/jes.2019.6(1).b1.

38. Skrynkovskyy R.M., Zaiats O.S. Improving the System of Indicators for Economic and Statistical Determination of Enterprise Efficiency with Regard to Legal Aspects of Management // *Business Inform*. 2020. № 3. P. 416–422. doi: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-3-416-422.

39. Skrynkovskyy R., Hladun V., Kramar M. Information Technologies in the Organization of Accounting at the Enterprise // *Path of Science*. 2019. Vol. 5, No. 2. P. 3001–3010. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.43-3.

40. Skrynkovskyy R., Pavlenchyk N., Leskiv S., Pawlowski G. The Improvements of Enterprise Anti-Crisis Management Diagnostics in the System of Managerial Diagnostics // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 11. P. 4001–4009. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.28-5.

41. Skrynkovskyy R., Pavlenchyk N., Tsyuh S., Zanevskyy I., Pavlenchyk A. Economic-mathematical model of enterprise profit maximization in the system of sustainable development values // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(4). P. 188–214. doi: https://doi.org/10.51599/are.2022.08.04.09.

42. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym L., Haleliuk M. Improvement of the Model of Enterprise Management Process on the Basis of General Management Functions // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 12. P. 4007–4014. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.29-7.

43. Skrynkovskyy R., Pawlowski G., Harasym P., Koropetskyi O. Cybernetic Security and Business Intelligence in the System of Diagnostics of Economic Security of the Enterprise // *Path of Science*. 2017. Vol. 3, No. 10. P. 5001–5009. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.27-6.

44. Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Ogirko O., Pavlenchyk N. Comprehensive Assessing the Enterprise Development Considering the Educational and Professional Potential of Employees in Management System // *Journal of Applied Management and Investments*. 2018. Vol. 7, No. 4. P. 246–255.

45. Skrynkovskyy R., Protsiuk T., Sytar L., Shpak O. Diagnostics of Objects of Innovative Work as a Tool for Improving the Innovation Activity of the Company's Personnel // *Path of Science*. Vol. 4, No. 3. P. 4001–4007. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.32-3.

46. Skrynkovskyy R., Shpak O., Leskiv S., Sytar L. Diagnosis of the State of Socio-Psychological Climate at the Enterprise // *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No. 2. P. 1024–1031. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.31-3.

47. Skrynkovskyy R., Shpak O., Protsiuk T., Noga I. Formation of the Toolkit for Graphical Assessment of Enterprise Competitiveness // *Path of Science*. 2018. Vol. 4, No. 1. P. 1014–1021. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.30-1.

48. Skrynkovskyy R., Sopilnyk R., Seliverstova L., Koropetskyi O., Protsiuk T. Improvement of the system of indicators for the efficiency evaluation of the production capacity of industrial enterprises // *Technology Audit and Production Reserves*. 2018. Vol. 2, No. 4(46). P. 49–51. doi: https://doi.org/10.15587/2312-8372.2019.162670.

49. Skrynkovskyy R., Tyrkalo Y. Entrepreneurial Risks: Nature, Types, Assessment Methods and Ways to Reduce Them // *Path of Science*. 2021. Vol. 7, No. 12. P. 2015–2023. doi: http://dx.doi.org/10.22178/pos.77-11.

50. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Farat O., Skrynkovskyy R., Martyniuk V. Methodical approach to the selection of options for ensuring competitiveness of enterprises in the system of development of agricultural clusters // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. № 7(1). P. 192–210. doi: https://doi.org/10.51599/are.2021.07.01.10.

51. Sumets A., Kniaz S., Heorhiadi N., Skrynkovskyy R., Matsuk V. Methodological toolkit for assessing the level of stability of agricultural enterprises // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2022. № 8(1). P. 235–255. doi: https://doi.org/10.51599/are.2022.08.01.12.

52. Sumets A., Serbov M., Skrynkovskyy R., Faldyna V., Satusheva, K. Analysis of influencing factors on the development of agricultural enterprises based on e-commerce technologies // *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2020. № 6(4). P. 211–231. doi: https://doi.org/10.51599/are.2020.06.04.11.