

3. Мацибора В.І. Економіка підприємства :навч. посіб. для вузів / В.І. Мацибора, В.К. Збарський, Т.В. Мацибора. К. :Каравела, 2008. 312 с.

4. Яшан Ю.В. Напрямки підвищення ефективності відтворення і використання основних засобів. Економічні науки. Кіровоград. 2012. вип. 22, ч.ІІ С. 402-407.

5. Onegina, V., Kravchenko, Yu., Antoshchenkova, V. (2020). Improving the efficiency of quality management and safety of dairy production in Ukraine in the conditions of european integration Ed. by O. Mandych, T. Pokusa. Academy of Management and Administration in Opole p.105-111.

6. Онегіна В.М., Вітковський Ю.П., Кравченко Ю.М. Фінансове забезпечення у стратегічному управлінні інноваційним розвитком. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2018. № 3. С. 74-80.

УДК 331.108:004.05

**О.І. Кравчук**, канд, екон, наук, доц. (*КНЕУ, Київ*)

**К.С. Азовцева**, здоб. вищ. осв. (*КНЕУ, Київ*)

## **ІННОВАЦІЙНІ HR ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ДРАЙВЕР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ**

Пришвидшення переходу до цифрової економіки та активізація процесів розвитку технологій сприяє трансформації традиційних процесів управління бізнесом та управління персоналом. Актуальні тенденції з розвитку цифрових HR-технологій стимулюють формування цифрового мислення працівників та їх цифрового досвіду. Цифровізація сфери HR вимагає постійної роботи менеджерів з персоналу з соціальними мережами та цифровими платформами, онлайн-аналітиками великих обсягів даних, хмарними сервісами, можливостями штучного інтелекту, інструментами доповненої реальності та спеціальними мобільними додатками. Саме застосування сучасних високотехнологічних методів ведення економічної діяльності працівниками компанії визначає рівень її конкурентоспроможності на ринку праці. В іншому випадку, ситуація може викликати неспроможність організації здійснювати інвестиції в людських капітал та знизити рівень володіння унікальними якостями та характеристиками робочої сили. Тому, поява нових тенденцій є справжнім викликом для HR-менеджерів та покладає на їх плечі побудову HR-стратегії нового типу. Передові HR-технології, перш за все, допомагають розкрити потенціал, посилити функціональність, підвищити компетентність та таланти наявних людських ресурсів.

Зміна та розвиток технологій призводять до зростання вимог для зручності використання та швидкого доступу до послуг на цифрових платформах. Такий підхід дозволяє задовольнити потреби нового покоління щодо особистого доступу до соціальних мереж та до корпоративних мереж та забезпечує всебічний доступ до мультимедійної сфери та її можливостей. Цифрова взаємодія передбачає навчання, відкриває нові перспективи рекрутингу, створює та інтегрує сторонні особисті дані працівників з соціальних мереж та передбачає використання штучного інтелекту та великих баз даних для проведення HR-аналітики.

Останнім часом різко зросла значущість цифровізації процесу адаптації персоналу через потребу її реалізації у віддаленому форматі. Компанії зустрілися з потребою забезпечення високого рівня залучення персоналу для досягнення стабільних якісних результатів дистанційної роботи. Тому цифровізація сфери HR також передбачає вдосконалення цифрових технологій адаптації персоналу. Прикладом цифрових інструментів адаптації є комплексна HR-та IT-платформа Rippling, яка входить до 22х найкращих продуктів HR програмного забезпечення із середнім рівнем задоволеності від користування клієнтами у 95% [2]. Дана HR-система після заповнення основної інформації про нового працівника, може лише натиснути кнопку «Найняти» та за 90 секунд налаштувати платіжну відомість, медичне страхування, накопичувальний пенсійний рахунок, робочий комп'ютер і такі програми, як Slack, Zoom і Office 365. Крім того, вбудована функція управління завданнями Rippling допомагає оптимізувати трудові процеси. Наприклад, під час прийому нового працівника Rippling автоматично створює завдання для кожного етапу робочого процесу. Менеджер з персоналу має надіслати новим працівникам всю необхідну документацію, щоб вони підписали її та затвердити її своїм електронним підписом [1]. Таким чином, нові працівники зможуть негайно приступити до роботи, не витрачаючи час на процес адаптації та реєстрацію, налаштування системних програм та оформлення підписок. Видаляються створені акаунти при звільненні також швидко та легко, оскільки немає необхідності заходити в кожний обліковий запис різних програм та видаляти дані. Це також гарантує конфіденційність усіх бізнес-даних.

Разом з цим, система забезпечує компанію безпечним електронним документообігом. За допомогою Rippling менеджер служби персоналу зможе надсилати документи працівникам з листами-пропозиціями, кейсами для вирішення проблемних ситуацій, опитуваннями та довідниковою інформацією про проведення

тренінгів. Контроль забезпечується за допомогою функції нагадування, яка передбачає сповіщення працівників, у яких інформація залишилася неопрацьованою, для забезпечення сталого перебігу існуючих робочих процесів. Цей процес модернізує аналіз статистичних даних рівня професійної компетентності працівників та перевіряє їх дотримання тайм-менеджменту. Таким чином можна відслідковувати використання додатків, щоб виявити потенційні проблеми з продуктивністю та призначати завдання будь-якому користувачеві в системі. В систему Rippling вбудована бібліотека готових звітів, які дозволяють точно відслідковувати ключові показники ефективності бізнесу, такі як плинність кадрів. HR-менеджер також зможе відстежувати тенденції та зміни у заробітній платі з часом та у випадку чого, виносити на розгляд підвищення матеріальної винагороди та рівня вмотивованості працівника до робочого процесу. Коли запит на підвищення виплати отримає всі необхідні схвалення, платформа автоматично застосовує зміни до даних про заробітну плату. Існує також мобільний додаток Rippling, який усі користувачі можуть використовувати, залишаючись продуктивними, навіть коли їх немає в офісі.

Для впровадження інноваційних цифрових систем у робочий процес, для початку необхідно оцінити усі ризики та потреби бізнес-організації. Зокрема, проаналізувати конкретні бізнес-потреби, оцінити розмір організації, що передбачає доцільність підключення подібних технологій та вимоги до інтеграції. Для того, щоб перевірити доцільність використання, можна спробувати користуватися безкоштовними версіями протягом певного відрізка часу. Також можна перевірити коментарі інших користувачів, чи був позитивним досвід користування програмою та її середній рейтинг. Важливим аспектом також є рівень задоволеності користуванням працівників програмним забезпеченням. Володіючи усією необхідною інформацією можна буде прийняти правильне рішення та зробити усвідомлений вибір щодо його придбання.

Поруч з цим, під час застосування штучного інтелекту в роботі HR-менеджменту, трансформуються характерні риси специфічних функцій з управління людськими ресурсами. Для отримання максимальних конкурентних переваг при використанні передових цифрових технологій, HR компетентності мають чітко визначатися, відповідати вимогам бізнесу та сучасним вимогам і застосовуватися для покращення будь-яких функцій HR-менеджменту [3].

Водночас, цифровізація передбачає опанування нетрадиційних HR компетентностей та навичок у сфері програмування та використання ІТ-технологій, яке вимагає їх додаткового навчання та відповідних витрат на нього. Програмне забезпечення також є оплачуваною послугою, яка може бути надто затратною для компаній з невеликими бюджетами на інноваційну діяльність. Враховуючи вікові різниці, старші вікові групи на посадах HR-фахівців можуть не сприймати новітні технології, що призводить до обмеження у їх використанні. Проте, до 2030 року частка покоління міленіалів становитиме до 75%, які надають перевагу дистанційному спілкуванню, у тому числі, з використанням чат-ботів. Тому, технології штучного інтелекту задовольнятимуть усі їх вимоги до характеру роботи [4].

В цілому, сучасні цифрові технології грають важливу роль в організації та раціоналізації процесів організації. Вони дозволяють створити зручну та, що особливо важливо для молодих працівників, високотехнологічну і цікаву систему адаптації персоналу. Завдяки відмові від паперової документації, що є основою традиційних адаптаційних методів, знижуються витрати і разом з тим збільшується ефективність організації, економія часу та знижується відсоток помилок, завдяки можливості оперативного аналізу результатів. Тому, розуміючи це, при розробці інноваційних стратегій розвитку, компанії мають враховувати вимоги цифрового HR-менеджменту, що передбачає застосування інтегрованих мобільних додатків, аналітичних програм, соціальних мереж, та хмарних технологій.

#### **Інформаційні джерела:**

1. Rippling: The Employee Management Platform. Rippling. URL: <https://www.rippling.com/> (дата звернення: 31.10.2022).
2. Gilbert N. Best HR Software Reviews & Comparisons. 2022 List of Expert's Choices. Financesonline.com. URL: <https://hr-management.financesonline.com/> (дата звернення: 31.10.2022).
3. Обруч Г. В. Цифрові інструменти управління адаптацією персоналу підприємств залізничного транспорту в контексті забезпечення їх збалансованого розвитку. Серія: Економіка та підприємництво, 2020 р., № 1 (112). URL: [http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/1\\_2020/21.pdf](http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/1_2020/21.pdf)
4. Accessperks: Employee Engagement & Loyalty Statistics: The Ultimate Collection. URL: <https://blog.accessperks.com/employee-engagement-loyalty-statistics-the-ultimate-collection/> (дата звернення: 31.10.2022).