



УДК 331.5

## РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ТА ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДБОРУ, НАВЧАННЯ ТА АДАПТАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Юрій Семененко

Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, Україна

**Резюме.** Досліджено поняття інформаційних технологій та штучного інтелекту. Деталізовано історію розвитку штучного інтелекту та описано його роль у діяльності компанії на кожному з етапів. Визначено, що процес підбору, адаптації та навчання персоналу підприємств – це складний процес, який може бути автоматизованим та здійснюватися ефективніше. Деталізовано, яким чином можна підвищити ефективність процесу підбору, навчання та адаптації персоналу, використавши інформаційні технології та інструменти штучного інтелекту. Оцінено переваги та недоліки використання інформаційних технологій та штучного інтелекту в діяльності компанії. Штучний інтелект може допомогти ефективно підбирати працівників, оцінювати результати їх роботи, коригувати завдання та призначати навчальні курси на основі аналізу успішності та рівня виконання поставлених перед працівниками завдань. Також використання штучного інтелекту допомагає уникати суб'єктивності в процесі роботи з потенційними працівниками, оскільки штучний інтелект та інформаційні технології дозволяють оцінювати діяльність працівників базуючись, на чітких даних. До недоліків штучного інтелекту, в першу чергу, можна віднести схильність до помилок у базових речах та недосконалість самої технології, що вимагає постійного контролю з боку керівника. Інформаційні технології допомагають зробити процес підбору персоналу швидшим та простішим. Програмні засоби, які використовуються в процесі рекрутингу, допомагають опрацьовувати більшу кількість кандидатів та оцінювати їх рівень знань автоматично. Також системи управління процесом навчання дозволяють сформувати чітку базу знань, яка допомагає зробити процес навчання працівників простим і ґрунтовним. Описано методологію впровадження інформаційних технологій та штучного інтелекту в процес роботи відділу з підбору та навчання персоналу. Визначено потенційні проблеми, які можуть виникати в процесі впровадження, та шляхи їх вирішення. Визначено, що штучний інтелект та інформаційні технології мають суттєвий позитивний вплив на ефективність процесу підбору, адаптації та навчання персоналу та на ефективність діяльності відділу підбору та навчання персоналу.

**Ключові слова:** ефективність, штучний інтелект, інформаційні технології, підбір та адаптація працівників.

[https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2024.02.020](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.020)

Отримано 15.01.2024

UDC 331.5

## THE ROLE OF INFORMATION TECHNOLOGIES AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE TOOLS IN ENHANCING THE EFFICIENCY OF EMPLOYEE RECRUITMENT, TRAINING AND ADAPTATION

Yurii Semenenko

West Ukrainian National University, Ternopil, Ukraine

**Summary.** This article explores the concepts of information technologies and artificial intelligence. It delves into the history of artificial intelligence development and outlines its role in various stages of company operations. The article identifies the complexity of the employee recruitment, adaptation, and training processes and suggests that automation using information technologies and artificial intelligence can significantly enhance

*efficiency. The paper details how the effectiveness of recruitment, training, and adaptation processes can be improved by leveraging information technologies and artificial intelligence tools. It evaluates the advantages and disadvantages of employing these technologies in company operations. Artificial intelligence facilitates effective employee selection, performance evaluation, task adjustment, and assignment of training courses based on performance analysis. Moreover, its use minimizes subjectivity in dealing with potential employees, as artificial intelligence and information technologies enable the assessment of employee performance based on clear data. However, drawbacks include a tendency for errors in fundamental aspects and the technology's inherent imperfections, necessitating continuous supervision by management. Information technologies contribute to streamlining the personnel selection process, making it faster and simpler. Recruitment software aids in processing a larger number of candidates and automatically evaluating their knowledge levels. Additionally, training management systems help create a knowledge base that simplifies the employee training process. The methodology for implementing information technologies and artificial intelligence in the recruitment and training department is outlined, along with potential problems and solutions. It is concluded that artificial intelligence and information technologies have a substantial positive impact on the efficiency of employee recruitment, adaptation, and training processes and the overall effectiveness of the recruitment and training department.*

**Key words:** *efficiency, artificial intelligence, information technologies, employee recruitment and adaptation.*

[https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk\\_tntu2024.02.020](https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.020)

Received 15.01.2024

**Постановка проблеми.** В сучасному управлінні робочою силою поєднання інформаційних технологій (ІТ) та штучного інтелекту (ШІ) відіграє ключову роль. У статті досліджується вплив високотехнологічних рішень на ефективність процесів підбору, навчання та адаптації працівників у організаціях. Вивчається вплив високотехнологічних рішень на управління людськими ресурсами, оскільки компанії все більше використовують такі рішення у власній діяльності.

Поєднання ІТ та ШІ революціонізувало традиційні парадигми управління персоналом та підвищення ефективності його діяльності. Тим не менше, складність, властива процесам підбору, адаптації та навчання працівників, залишається великим викликом для організацій, які прагнуть досягти оптимальної операційної ефективності. Незважаючи на суттєві переваги ШІ та ІТ, важливо докладно проаналізувати можливі труднощі та розробити ефективні рішення для безперешкодної інтеграції їх у робочі процеси організацій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останні дослідження відзначають зростаючий вплив інформаційних технологій та штучного інтелекту на всі аспекти управління персоналом та діяльності підприємства загалом. Вивченням даної теми займається велика кількість зарубіжних та вітчизняних учених, які вивчають різні аспекти даного явища. Такі, як К. В. Нечипоренко, Л. Д. Водянка, Д. В. Ратушняк, О. О. Лусте, О. В. Тужилкіна, Т. О. Шматковська, Н. П. Гуцуляк.

**Метою дослідження** є аналіз та дослідження можливостей і викликів, які пов'язані з використанням інформаційних технологій та штучного інтелекту в підборі, навчанні та адаптації працівників. Дослідження використання даних технологій для поліпшення взаємодії між компанією та персоналом дозволить визначити стратегії, спрямовані на забезпечення високого рівня ефективності в управлінні людськими ресурсами.

**Постановка завдання.** Для досягнення поставленої мети визначено такі наукові завдання: опис понять інформаційних технологій та штучного інтелекту, вивчення історії розвитку ІТ та ШІ, опис технологій ШІ, які використовуються в процесі підбору, навчання та адаптації персоналу та розроблення методології впровадження інформаційних технологій та ШІ у діяльність відділу рекрутингу та навчання.

**Виклад основного матеріалу.** В історії розвитку суспільства інформаційні технології багато разів здійснювали революційний вплив на економічний розвиток підприємств та держав загалом. В 21 столітті за рахунок швидких темпів розвитку

інформаційних технологій людство вступило в епоху формування нового інформаційного простору, який розвивається на базі комп'ютерних комунікацій.

Інформаційні технології (ІТ) – це широкий термін, який відноситься до використання комп'ютерів, програмного забезпечення, мереж і електронних систем для збору, опрацювання, зберігання, передавання та отримання інформації. Це включає в себе різноманітні аспекти технологій, такі, як апаратне забезпечення (комп'ютери, сервери), програмне забезпечення (операційні системи, додатки), мережеві технології (інтернет, локальні мережі), бази даних, хмарні рішення та інші інструменти, спрямовані на опрацювання та обмін інформацією. Інформаційні технології використовуються для автоматизації процесів, поліпшення продуктивності, забезпечення доступу до інформації, комунікації та прийняття управлінських рішень у різних сферах діяльності.

Вплив інформаційних технологій на управління соціальною компонентою має значний та вагомий характер, оскільки ця динаміка напряду корелює з підвищенням продуктивності як на рівні окремих керівників, так і на рівні цілого підприємства. Ці технології безпосередньо впливають на конкурентоспроможність в поточному ринковому середовищі. Застосування комп'ютерних мереж, Інтернету й технологій мережі, програмного забезпечення для повного автоматизованого охоплення всіх бізнес-процесів підприємства не лише визначає переваги в лідерстві та конкурентоспроможність, але й визначає його можливості виживання на ринку в найближчому майбутньому [4].

Розвиток інформаційних технологій (ІТ) являє собою динамічний еволюційний шлях, що пройшов кілька ключових етапів у практичному та теоретичному плані. Цей процес відображає важливі трансформації у використанні технологій та їхнє значення в сучасному суспільстві:

1. Виникнення інформаційних технологій (1960–1980 роки). Виникнення обчислювальних машин, таких, як ENIAC та UNIVAC, визначило початок розвитку інформаційних технологій.

2. Виникнення особистих комп'ютерів (1980–2000 роки). Зростання популярності особистих комп'ютерів та їх доступність завдяки інтеграції мікросхем.

3. Виникнення Інтернету й мереж (1990–2010 роки). З початку 1990-х років розвиток Інтернету та веб-браузерів розширили глобальні можливості зв'язку та інформаційного обміну.

4. Ера мобільних технологій та Інтернету речей (2010–сьогодні). Поширення смартфонів та розвиток технологій Інтернету речей (IoT).

5. Штучний інтелект та машинне навчання (2020–сьогодні). Сучасний етап, починаючи з приблизно 2020 року, відзначається стрімким розвитком штучного інтелекту та машинного навчання. Системи, здатні до самоорганізації та навчання, формують сучасний ландшафт інформаційних технологій.

Штучний інтелект – це галузь комп'ютерних наук, що зосереджується на створенні програм та систем, які володіють інтелектуальними здібностями та можливістю виконувати завдання, які традиційно вимагають людського розуміння. ШІ використовує методи та алгоритми для навчання комп'ютерів аналізувати дані, розпізнавати патерни, приймати рішення та вдосконалювати свої здатності з часом.

Основні аспекти ШІ включають:

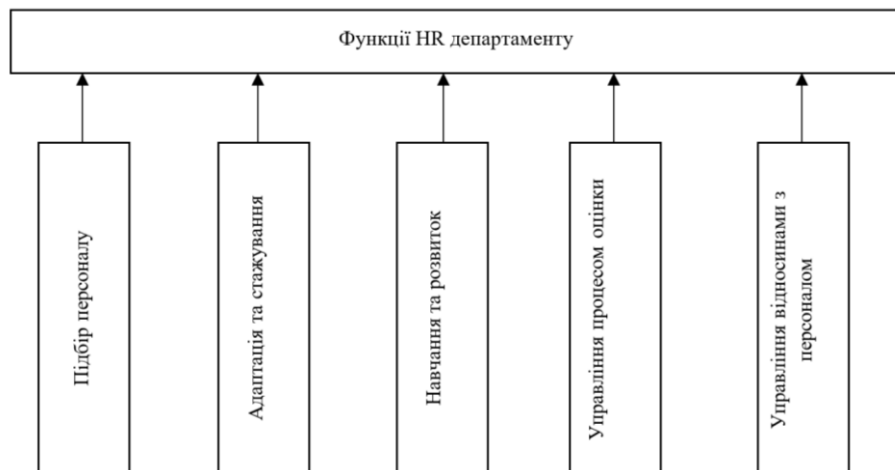
- машинне навчання, де системи навчаються на основі даних;
- опрацювання природних мов, яке дозволяє комп'ютерам взаємодіяти з мовою;
- робототехніка, що досліджує створення фізичних агентів, обладнаних інтелектуальними можливостями.

Ці техніки дозволяють системам ШІ вирішувати завдання відповідно до певних критеріїв, що раніше були виключно людською компетенцією. ШІ застосовується в

різних галузях, включаючи медицину, фінанси, автомобільну промисловість, технічне обслуговування та інші, сприяючи автоматизації та оптимізації процесів. Також інструменти ШІ суттєво впливають на ефективність діяльності відділу управління людськими ресурсами (HR департаментів).

Відділ управління людськими ресурсами (HR департамент) є ключовою складовою організаційної структури, відповідальною за ведення всебічного управління персоналом. Основна місія HR департаменту полягає в забезпеченні ефективного управління та розвитку людського капіталу організації. В класичній організаційній системі HR департамент виконує велику кількість функцій (рис. 1):

- Підбір персоналу. HR департамент відповідає за розроблення та впровадження стратегій підбору персоналу. Це включає розміщення вакансій, проведення співбесід, оцінювання кандидатів та прийняття рішень щодо відбору нових співробітників.
- Адаптація й стажування. HR департамент забезпечує ефективний процес адаптації нових співробітників. Це включає ознайомлення з корпоративною культурою, проведення вступних тренінгів, надання інформації щодо процедур та політик компанії.
- Навчання та розвиток. HR департамент відповідає за розробку та реалізацію програм навчання та розвитку для співробітників. Це може включати тренінги, семінари, онлайн-курси та інші форми навчання для підвищення кваліфікації та розвитку професійних навичок.
- Управління процесом оцінки персоналу. HR департамент впроваджує системи оцінки ефективності, допомагає встановленню цілей, проводить регулярні оцінки роботи співробітників та розробляє плани подальшого розвитку.
- Управління відносинами з персоналом. HR департамент вирішує конфлікти, сприяє побудові позитивного робочого середовища, забезпечує взаємодію між командами та розвиває корпоративну культуру.



**Рисунок 1.** Функції HR департаменту

HR департамент у сучасних умовах виступає важливим інструментом управління персоналом, сприяючи підвищенню ефективності роботи та розвитку ключових ресурсів компанії.

У сучасному глобалізованому бізнес-середовищі, де конкуренція та стрімкий розвиток технологій визначають успіх підприємств, роль відділу управління людськими ресурсами (HR) набуває все більшої важливості. З моменту виникнення поняття HR у середині XX століття і до сьогодні, HR-функції пройшли довгий еволюційний шлях,

узгоджуючись із сучасними викликами та можливостями. Однією із суттєвих трансформацій є інтеграція інформаційних технологій та штучного інтелекту в роботу HR департаментів, що дозволяє піднятися на новий рівень стратегічного управління персоналом.

З початку свого існування HR функції базувалися на ручних процесах, що обмежувало їх ефективність та можливість оперативного реагування на ринкові виклики. Проте з розвитком інформаційних технологій HR департаменти змогли впроваджувати нові методи та стратегії, спрямовані на оптимізацію кадрових процесів та підвищення продуктивності працівників.

У цьому контексті історія використання інформаційних технологій та штучного інтелекту в сфері HR стає не лише свідченням еволюції управління персоналом, але й показником глибокого розуміння важливості впровадження сучасних технологій для досягнення стратегічних корпоративних цілей.

Історія використання інформаційних технологій та штучного інтелекту в роботі HR департаменту:

1. Початок використання комп'ютерів (1990–1995 роки). Вперше комп'ютери в HR департаменті використовувалися для автоматизації обліку персоналу та управління базами даних. Це значно полегшило завдання з опрацювання великої кількості персональних даних.

2. Поширення корпоративних систем (1995–2000 роки). З'явилися перші корпоративні системи управління персоналом (HRIS), які об'єднували в собі функції обліку, відомостей про співробітників та забезпечення доступу до цих даних.

3. Ера Інтернету та електронного рекрутингу (2000–сьогодні). Впровадження Інтернету дало поштовх до виникнення електронного рекрутингу. HR департаменти почали використовувати онлайн-платформи для публікації вакансій, приймання онлайн-заявок та відбору кандидатів.

4. Використання аналітики та машинного навчання (2010–сьогодні). З приходом машинного навчання та аналітики HR департаменти отримали можливість аналізувати великі обсяги даних для прогнозування кадрових потреб, оцінювання ефективності персоналу та вдосконалення процесів підбору.

5. Розвиток штучного інтелекту (з 2020 року). Сучасний HR департамент використовує штучний інтелект для автоматизації багатьох рутинних завдань, таких, як персоналізований підбір, ефективний аналіз резюме, прогнозування кар'єрного зростання та навіть взаємодії зі співробітниками.

6. Застосування HR Chatbots (з 2020 року). Використання чат-ботів у HR департаменті дозволяє автоматизувати процеси спілкування зі співробітниками та кандидатами, надаючи швидку інформацію щодо вакансій, бенефіцій та внутрішніх політик.

Розглянемо детальніше, які інструменти інформаційних технологій та штучного інтелекту використовуються в кожній з функцій HR департаменту.

Функція підбору персоналу. У контексті експоненційного зростання технологій та їх впливу на управління людськими ресурсами (HR), важливо систематично розглядати інструменти, які формують новий підхід до підбору персоналу. Інформаційні технології (IT) та штучний інтелект (ШІ) відіграють важливу роль у сучасному рекрутингу, представляючи великий потенціал для оптимізації та підвищення ефективності цього процесу. Важливим етапом використання IT та ШІ в підборі персоналу є аналіз резюме та пошук кандидатів. Сучасні системи здатні автоматично враховувати не лише формальні дані, але й ключові навички та досвід, використовуючи алгоритми ШІ для глибшого розуміння кандидатського потенціалу. HR чат-боти та віртуальні асистенти стають додатковим елементом інноваційного підходу. Ці

інструменти сприяють забезпеченню оперативної комунікації з кандидатами, забезпечуючи надійний канал обміну інформацією та допомагаючи збирати важливі дані для подальшого аналізу. Використання онлайн тестувань та аналітики навичок є важливим компонентом сучасного підбору персоналу. Вони не лише дозволяють співставити навички кандидатів, але й надають об'єктивні дані для оцінювання їх потенціалу.

Функція адаптації та стажування персоналу. В сучасних умовах бізнесу питання адаптації та стажування нових працівників виявляється ключовим для забезпечення їх ефективного впровадження в організаційну культуру. Інформаційні технології (ІТ) та штучний інтелект (ШІ) відіграють важливу роль у вдосконаленні цього процесу, надаючи нові можливості та інструменти для його оптимізації. Віртуальні ментори та асесори, які базуються на принципах штучного інтелекту, стають додатковим ресурсом для новачків. Вони забезпечують індивідуальні консультації та поради, враховуючи особливості та потреби кожного нового працівника. Також важливо відзначити використання інформаційних технологій для моніторингу емоційного стану працівників. Аналіз даних щодо стресу та емоційного навантаження дозволяє адаптувати робоче середовище для підтримання психологічного комфорту та підвищення продуктивності. У контексті адаптації нових співробітників, віртуальні тури та графічні симулятори є ефективними інструментами. Вони дозволяють знайомитися з робочим оточенням, спрощуючи процес адаптації та допомагаючи зменшити культурний шок.

Функція навчання та розвитку персоналу. В контексті високодинамічного сучасного бізнесу функція навчання та розвитку персоналу стає стратегічною складовою для забезпечення адаптивності та конкурентоспроможності організації. Інтеграція інформаційних технологій (ІТ) та штучного інтелекту (ШІ) у цьому процесі є важливим елементом для підвищення ефективності та персоналізації навчального середовища. ІТ та ШІ використовуються для розроблення електронних педагогічних платформ, здатних автоматично адаптувати навчальні курси до індивідуальних потреб та рівня компетентності кожного працівника. ШІ аналізує дані про результати роботи, визначає слабкі сторони та надає персоналізовані рекомендації щодо подальшого навчання. Використання віртуальних тренажерів та симуляторів на базі ІТ стає важливим елементом практичного навчання. Ці технології дозволяють працівникам отримати практичний досвід без реальних ризиків, що полегшує процес засвоєння нових навичок.

Автоматизовані системи оцінювання та звітності на базі ІТ допомагають відстежувати прогрес та ефективність навчання. ШІ використовується для аналізу даних і забезпечення більш точних та об'єктивних результатів оцінювання. Онлайн-менторство та обмін знаннями, забезпечення ІТ сприяють взаємодії працівників, обміну досвідом та підвищенню рівня знань у колективі. ШІ може виявити оптимальних менторів та сприяти швидкому обміну інформацією. У цілому, інтеграція ІТ та ШІ у функцію навчання та розвитку персоналу розширює можливості індивідуалізації та підвищує ефективність навчання, забезпечуючи більш адаптивне та персоналізоване оточення для працівників.

Функція оцінювання ефективності роботи персоналу. Сучасне управління персоналом зазнає значних трансформацій, адаптуючись до нових викликів та можливостей, що пропонує розвиток інформаційних технологій (ІТ) та штучного інтелекту (ШІ). Оцінювання працівників, яке визначає їхній внесок у досягнення організаційних цілей, стає стратегічно важливою сферою використання новітніх технологічних засобів. Аналітичні інструменти та методи «Біг Дата» визначають новий підхід до збирання та опрацювання інформації щодо продуктивності працівників. Застосування цих технологій дозволяє компаніям отримувати об'єктивні дані та виявляти тенденції в роботі персоналу, вдосконалюючи таким чином стратегії управління персоналом. Що стосується використання ШІ, то його роль полягає в

створенні автоматизованих систем оцінювання, які об'єктивно враховують компетенції та результати працівників. Використання алгоритмів ШІ дозволяє створювати консистентні та адаптовані до індивідуальних потреб оцінювання.

Сполучення технологій збирання зворотного зв'язку та аналізу даних з різних джерел розширює можливості вирішення завдання оцінювання персоналу. Аналітика взаємодії з колегами, підлеглими та керівництвом надає комплексний погляд на роботу працівника, дозволяючи уникнути стереотипів та особистісних упереджень. Завдяки ІТ та ШІ упровадження стратегій прогнозування розвитку працівника та надання персоналізованих рекомендацій стає реальністю. Ця інтеграція не лише допомагає у забезпеченні об'єктивності й точності процесу оцінювання, але й стає кроком у напрямку стратегічного управління розвитком та утриманням персоналу підприємства.

Функція побудови стосунків між компанією та працівниками. В контексті сучасних технологічних зрушень управління відносинами з працівниками переходить до нового етапу, де використання інформаційних технологій (ІТ) та штучного інтелекту (ШІ) визначає парадигму взаємодії між роботодавцем та персоналом. Актуальність цього питання зумовлена потребою організацій адаптуватися до нових умов конкуренції, а також забезпечити оптимальні умови для професійного та емоційного розвитку працівників. ІТ та ШІ відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного комунікаційного середовища між роботодавцем і працівниками. Засоби електронного спілкування дозволяють швидко та зручно обмінюватися інформацією, сприяючи підтриманню відкритого діалогу та вирішенню питань без зволікань. Ще однією перспективною галуззю використання ІТ та ШІ управління відносинами з працівниками є створення персоналізованих систем мотивації. Врахування індивідуальних досягнень та потреб працівників за допомогою алгоритмів ШІ сприяє підвищенню рівня мотивації та задоволення від власної роботи. Окрім того, використання ІТ та ШІ сприяє аналізу текстової інформації для визначення емоційного стану працівників та їхнього рівня задоволення. Це дозволяє адміністрації бізнесу налагоджувати робоче середовище відповідно до потреб персоналу, покращуючи комфорт та психологічний клімат. Загалом, інтеграція ІТ та ШІ у відносини з працівниками створює нові можливості для побудови високоефективного та дружбою заснованого на взаєморозумінні робочого середовища.

У табл. 1 розглянемо програмні засоби, які використовуються HR департаментом для виконання функцій.

**Таблиця 1.** Можливості програмних засобів для HR департаменту

<i>№ з/п</i>	<i>Назва програмного засобу</i>	<i>Можливості</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	PeopleForce Recruit [1]	- Система автоматизації процесу підбору персоналу; - Рекрутингова аналітика
2	PeopleForce HR [1]	- Усі дані про співробітників в одному місці; - Автоматизований облік відсутностей; - Процес онбордингу та офбордингу; - Автоматизовані HR-воркфлоу
3	PeopleForce Perform [1]	- Автоматично відстежувані KPI; - Розширені налаштування OKR; - Автоматизація оцінки 360; - Проведення зустрічей 1–2–1
4	PeopleForce Pulse [1]	- Опитування залученості персоналу; - Оцінка eNPS; - Зручність для працівника; - Опитування онлайн

1	2	3
5	Hurma [2]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- HR-автоматизація;</li> <li>- Система для рекрутингу або ATS;</li> <li>- Система OKR та постановки цілей;</li> <li>- Система для проведення опитування співробітників;</li> <li>- Наскрізна аналітика HR та рекрутингу;</li> <li>- База знань;</li> <li>- Система управління IT активами</li> </ul>
6	Persia [3]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Централізована база кандидатів;</li> <li>- Спілкування з кандидатами та історія;</li> <li>- Автоматизація процесу підбору;</li> <li>- Календар співбесід;</li> <li>- Командний рекрутинг;</li> <li>- Статистика;</li> <li>- Інтеграція з сайтами пошуку роботи</li> </ul>
7	Coloris HRM	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Онлайн навчання: інтеграція з платформами дистанційного навчання для забезпечення ефективного та зручного процесу навчання;</li> <li>- Адаптація нових співробітників: створення індивідуальних планів адаптації та інтеграції нових співробітників у команду;</li> <li>- Оцінювання працівників: використання HR метрик для оцінювання ефективності та продуктивності співробітників, а також для виявлення та розвитку талантів;</li> <li>- Звітність: генерація звітів про роботу HR-підрозділу, аналіз даних та виявлення проблемних областей</li> </ul>
8	Datex Recruit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Облік замовників та клієнтів;</li> <li>- Розміщення оголошень на сайтах;</li> <li>- Автоматичний збір відгуків з сайтів;</li> <li>- Відстеження кандидатів;</li> <li>- Імпорт резюме;</li> <li>- Планування інтерв'ю, телефонних дзвінків, перевірка рекомендацій;</li> <li>- Аналітика та звіти</li> </ul>
9	СДН QuickSkills	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Створення курсів на різні теми;</li> <li>- Конструктор курсів;</li> <li>- Бали та рейтинги;</li> <li>- Мобільне навчання;</li> <li>- Навчання продажам</li> </ul>

Ефективне впровадження програм підбору персоналу вимагає від підприємства детальної підготовки та ретельного визначення стратегії. Перш за все, необхідно провести аналіз потреб та особливостей організації, визначивши ключові критерії відбору, які відповідають специфіці бізнес-потреб.

Упровадження програм підбору персоналу – це комплексний процес, який вимагає не лише технічної, але й організаційної підготовки для досягнення максимальної ефективності й використання потенціалу цих інструментів.

Опишемо методологію впровадження інформаційних технологій та інструментів ІІІ для HR департаменту:

- Аналіз та визначення потреб HR департаменту. На даному етапі проводиться аналіз потреб усіх залучених до бізнес-процесу працівників та керівників, формування базових вимог до програмного засобу.

- Вибір програмного засобу. Аналіз ринку програмних засобів відповідно до встановлених до програмного засобу вимог. Використання демо-версій для тестування різних варіантів програм. При потребі описання вимог та замовлення створення програмного засобу відповідно до описаних вимог.



- Планування процесу впровадження. Створення команди, яка буде відповідальна за впровадження програмного засобу, учасниками команди повинні стати представники всіх зацікавлених департаментів. Розподіл обов'язків між різними учасниками команди.

- Етап технічного впровадження. Впровадження та налаштування інтеграції з існуючими системами. Адаптація програмних засобів відповідно до специфіки діяльності компанії.

- Навчання персоналу. Проведення тренінгів та навчань для працівників. Створення відеоінструкцій та навчальних посібників з короткими відповідями на запитання та вирішеннями потенційних проблемних моментів.

- Оцінювання результатів. Постійний аналіз роботи програмних засобів, за потреби внесення змін. Налаштування системи постійного отримання зворотнього зв'язку від користувачів.

Під час упровадження можуть виникнути проблемні моменти, які потрібно відстежувати та максимально швидко реагувати. Не вирішені проблемні моменти на попередньому етапі стануть суттєвою перешкодою під час наступного етапу впровадження:

- У випадку, якщо вибраний програмний засіб не відповідає специфіці бізнес-процесів компанії, варто змінити програмний засіб або доопрацювати існуючий відповідно до потреб компанії.

- У випадку виникнення труднощів при інтеграції програми з існуючими ІТ-системами компанії варто передбачити проблемні місця та залучивши відповідних ІТ-спеціалістів вирішити проблему.

- У випадку недостатньої технічної підготовки персоналу та неготовності працювати з програмним засобом варто побудувати систему навчання, яка буде включати в себе відеоуроки, тренінги та базу знань з відповідями на основні запитання щодо роботи системи.

- У випадку опору змінам з боку працівників та негативної реакції персоналу варто проводити інформаційні компанії та працювати з ключовими працівниками, «лідерами думки», в компанії.

- У випадку відсутності системної підтримки після впровадження, варто забезпечити технічну підтримку для всіх користувачів.

Це основні проблеми, які можуть виникати під час упровадження програмного засобу для управління персоналом та підвищення ефективності діяльності персоналу.

Упровадження програмних засобів у HR департамент є важливим стратегічним кроком для сучасних організацій. Ці засоби визначають ефективність та продуктивність роботи в області підбору, адаптації та навчання персоналу. Забезпечуючи автоматизацію інтенсивних процесів і точний аналіз даних, вони сприяють швидкому та об'єктивному прийняттю рішень. Такі програми допомагають уникнути людських помилок, підвищують конкурентоспроможність бізнесу та сприяють покращенню якості роботи з персоналом. Їх упровадження стає ключовим фактором для досягнення стратегічних цілей підприємства й забезпечення стабільного розвитку в умовах сучасного ринкового середовища.

**Висновки.** Розбудова й упровадження інформаційних технологій та штучного інтелекту в сучасний бізнес, зокрема в галузі управління персоналом, перетворюються в необхідний елемент для досягнення високої ефективності та конкурентоспроможності. Програмні рішення для HR департаменту виявляються вирішальними інструментами для оптимізації процесів підбору, адаптації, навчання та оцінювання персоналу.

Інтеграція зазначених технологій дозволяє підприємствам автоматизувати рутинні завдання, урахувати об'ємні дані для прийняття обґрунтованих рішень,

підвищує точність та об'єктивність процесів. Це сприяє ефективному функціонуванню HR департаменту, покращує взаємодію з персоналом та сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства. Підприємства, які вчасно адаптуються до цього тренду, отримують значну конкурентну перевагу та забезпечують стабільний розвиток в умовах сучасного економічного середовища.

**Conclusions.** The development and implementation of information technologies and artificial intelligence in modern business, particularly in the field of personnel management, have become essential elements for achieving high efficiency and competitiveness. Software solutions for HR departments prove to be crucial tools for optimizing the processes of recruitment, adaptation, training, and personnel assessment.

The integration of these technologies allows companies to automate routine tasks, consider voluminous data for informed decision-making, and enhances the accuracy and objectivity of processes. This contributes to the effective functioning of the HR department, improves interaction with personnel, and facilitates the achievement of the company's strategic goals. Enterprises that timely adapt to this trend gain a significant competitive advantage and ensure stable development in the conditions of the modern economic environment.

#### Список використаних джерел

1. All-in-one HR платформа PeopleForce. PeopleForce: Веб-сайт. URL: <https://peopleforce.io/uk> (дата звернення: 15.01.2024).
2. HURMA – Automation of HR, recruiting and OKR are in one system. HURMA: Веб-сайт. URL: <https://hurma.work/> (дата звернення: 15.01.2024).
3. Автоматизація рекрутингу | PersiaHR. PersiaHR: Веб-сайт. URL: <https://persiahr.com/uk/> (дата звернення: 15.01.2024).
4. Грiшнова О. А., Костенко Т. О. Інформаційні технології в системі новітніх чинників зростання продуктивності праці: тенденції і парадокси. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 2 (152). С. 462–469.

#### References

1. All-in-one HR platform PeopleForce. PeopleForce: Website. Available at: <https://peopleforce.io/uk> (accessed 15 January 2024).
2. HURMA – Automation of HR, recruiting and OKR are in one system. HURMA: Website. Available at: <https://hurma.work/> (accessed 15 January 2024).
3. Avtomatyzatsiya rekrutynhu | PersiaHR. PersiaHR: Website. Available at: <https://persiahr.com/uk/> (accessed 15 January 2024).
4. Hrishnova O. A., Kostenko T. O. Informatsiyini tekhnolohii v systemi novitnikh chynnykiv zrostannya produktyvnosti pratsi: tendentsii i paradoksy [Information technologies within the system of novel factors of labour productivity growth: trends and paradoxes]. *Aktualni problemy ekonomiky*, 2014, no. 2 (152), pp. 462–469.