

ІНТЕГРОВАНІ МОБІЛЬНІ ДОДАТКИ В АВТОМАТИЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ**КОБЕЦЬ Дмитро**

Хмельницький національний університет

<https://orcid.org/0000-0002-4822-2951>e-mail: asstejnki@gmail.com

У статті розглядається актуальна проблема використання інтегрованих мобільних додатків для автоматизації HR-процесів на сучасних підприємствах. Автор наголошує на важливості автоматизації роботи з персоналом в епоху стрімкого розвитку інформаційних технологій та зростання масивів даних, що потребують ефективної обробки. Проводиться ґрунтовний аналіз наукових праць, які висвітлюють переваги диджиталізації HR-процесів, зокрема автоматизацію рекрутингу, добору, навчання, адаптації, оцінювання та розвитку персоналу за допомогою цифрових технологій. Метою дослідження є всебічний аналіз особливостей застосування мобільних додатків для автоматизації різноманітних HR-функцій. Методологія роботи ґрунтується на критичному огляді наукової літератури з відповідної тематики, детальному вивченні кейсів успішного впровадження мобільних HR-додатків у провідних компаніях світу та узагальненні практичного досвіду використання таких додатків на вітчизняних підприємствах. Автор ретельно розглядає великий спектр інтегрованих мобільних додатків, які активно застосовуються для онлайн-рекрутингу, управління робочим часом співробітників, організації ефективних комунікацій в колективі, адаптації нових працівників, навчання та розвитку персоналу, планування кар'єрного зростання, оцінювання продуктивності праці тощо. Наводяться чисельні приклади вдалого впровадження HR-додатків у діяльність таких відомих компаній, як Uber, KFC, Делойт та інших. Вагомими результатами дослідження є комплексна класифікація різновидів мобільних додатків для автоматизації HR-процесів, чітке виокремлення ключових напрямків їх використання, визначення основних умов ефективного впровадження, а також обґрунтовані пропозиції щодо оптимізації застосування HR-додатків на підприємствах. Автор доходить переконливого висновку, що мобільні HR-додатки є потужним інструментом модернізації процесів управління персоналом шляхом автоматизації рутинних операцій, що суттєво підвищує загальну ефективність HR-менеджменту в компаніях. Стаття становить значний інтерес для широкого кола фахівців - HR-менеджерів, керівників компаній різних галузей, консультантів у сфері управління персоналом, а також науковців і дослідників, які займаються вивченням проблематики диджиталізації та автоматизації HR-процесів із застосуванням новітніх мобільних технологій.

Ключові слова: автоматизація HR-процесів, диджиталізація управління персоналом, онлайн-рекрутинг, управління робочим часом персоналу, кар'єрний розвиток працівників, навчання та адаптація персоналу, оптимізація HR-функцій

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-11-40>

**ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ
ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ**

Сучасні інформаційні процеси детермінують розробку й упровадження продуктивних засобів оптимізації із великими масивами даних. Одним із дієвих засобів оптимізації роботи із різноманітними інформаційними масивами є автоматизація роботи з ними. Автоматизація сьогодні активно упроваджується в усіх напрямках управління сучасним підприємством. Навіть в управлінні людськими ресурсами, тобто персоналом сучасного підприємства активно використовуються засоби автоматизації. Їхній перелік різноманітний. Але сьогодні особливу популярність в автоматизації HR-процесів займають інтегровані мобільні додатки.

ОГЛЯД ПРОВЕДЕНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ**1. Аналіз літератури**

У наукових розвідках наголошується на активному використанні можливостей диджитальної епохи у проведенні роботи з персоналом компанії, зокрема проведення добору кандидатів на вакантні посади через заміну рутинних процедур на автоматизовані процеси [16, с.122]. Н. Гончарук й О. Прудіус наголошують на важливості диджиталізації управління людськими ресурсами, під якою розуміють «процес впровадження і застосування цифрових технологій в сферу управління людськими ресурсами організації з метою підвищення продуктивності праці, наголошуючи, що зростання продуктивності праці є результатом успішності таких процесів, як рекрутмент (пошук) і адаптація співробітників, навчання та розвиток, управління і організація діяльності» [4, с.17]. До основних трендів диджиталізації HR-процесів згадані вище учені відносять автоматизація добору персоналу сучасних компаній, використання соціальних медіа у формуванні кадрового потенціалу підприємств, моніторингові дослідження особистісних і професійних якостей кандидатів на вакантні посади компаній, прогнозування й аналітична обробка HR-процесів [4, с.18].

Учені також вказують на актуальності базованості HR-стратегії на активному використанні передових технологій, що забезпечують високу продуктивність, інноваційність, гнучкість та адаптивність; констатують факти використання у цифровому HR соціальних мереж та цифрових платформ, аналітики великих обсягів даних, хмарних сервісів, можливостей штучного інтелекту,

доповненої реальності, спеціальних мобільних додатків [1, с.94]. Дослідники наводять приклади її переваги цифрової трансформації HR, одним із конструктивних проявів якої є широке застосування інтегрованих мобільних додатків для автоматизації HR-процесів. Такі мобільні додатки зазвичай є інтегрованими в автоматизовану систему управління компанією та спрямовані на оптимізацію основних простих функцій менеджменту та специфічних HR-функцій (он-лайн рекрутинг, автоматизація HR-сервісів, відстеження та оцінка якості, он-лайн навчання, розвиток і кар'єрне просування, нарахування компенсацій, управління продуктивністю із застосуванням гейміфікації, вимірювання та підвищення залученості, забезпечення зворотного зв'язку) [1, с.97].

Можна цілком погодитися із ученими, які зауважують, що відмова сучасних компаній від активного використання мобільних додатків задля автоматизації HR-функцій призведе до втрати конкурентоспроможності і доступу до унікальних за якісними характеристиками людських ресурсів, уповільнить виконання функцій з управління персоналом, знижуватиме рівень залученості і мотивації персоналу [1, с. 100, 101].

Г. Писаревська цілком слушно наголошує, що використання мобільних додатків для автоматизації HR-процесів дає змогу оптимально комбінувати способи мислення із соціально-мобільними технологіями, проектувати й упроваджувати власні інтегровані стратегії і програми цифрового управління персоналом сучасної компанії [14, с.55].

Упровадження диджитал-технологій у роботу з персоналом компанії учені розглядають у контексті HR-автоматизації, що передбачає автоматизація внутрішнього документообігу, рекрутингу, оцінювання і атестації персоналу компанії, навчання персоналу, створення та впровадження схем гнучкого графіка роботи, оцінювання лояльності і залучення персоналу, моніторингу HR-бренду компанії, HR-аналітики [17]. Упровадження автоматизації у сферу HR дослідники називають використанням можливостей управління талантами, робочими місцями та організаційними стратегіями, що збільшують конкурентні переваги компаній у сучасному турбулентному світі [2, с.42].

До основних напрямів автоматизації HR-процесів Г. Нагорняк, К. Ханнуф відносять облік персоналу, розрахунків заробітної плати працівників, податків і звітності; управління процесами відбору, добору, навчання, адаптації й атестації персоналу; аналіз персоналу підприємства; комплексні системи управління персоналом, експертні аналітичні системи та локальні автоматизовані робочі місця [12, с. 63].

Учені відмічають переваги автоматизації HR-процесів: оптимізація робочих процесів й заощадження часу, мінімізація рутинних процесів, вивільнення часу на виконання найбільш актуальних завдань, зручність відстеження аналітики [15].

У багатьох дослідженнях, присвячених упровадженню автоматизації HR-процесів приділяється особлива увага перевагам і перспективам цього напрямку диджиталізації діяльності сучасних компаній, але огляд й аналіз окремих мобільних додатків для автоматизації управління кадровим потенціалом сучасного підприємства має епізодичний характер, що й зумовлює необхідність повернення кута наукового зору на дослідження позитивних практик використання мобільних додатків для автоматизації HR-процесів.

2. Формулюванні цілей статті і основних завдань

Мета статті – проаналізувати особливості застосування інтегрованих мобільних додатків в автоматизації HR-процесів.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

3. Опис методології дослідження

Мобільні додатки для управління кадровим потенціалом компанії входять у загальний контекст цифровізації управління людськими ресурсами, яка « пройшла певні еволюційні етапи – від *personnel management* із переважаючою обліковою функцією до *human capital management* з акцентом на створенні конкурентної переваги» [6, с.14], розглядаються як один із ключових пріоритетів цифрового HR-менеджменту [6, с.14]. Через цифрові мобільні додатки, вбудовані в автоматизовану систему управління компаніями, здійснюється управління часом, відстеження переміщень і спізень, обмін інформаційними даними, проведення онлайн-навчання персоналу, тренінгів, управління продуктивністю праці, реалізація зворотного зв'язку між персоналом і адміністрацією компанії [6, с.15].

У контексті використання мобільних додатків для автоматизації управління кадровим потенціалом підприємства заслуговує на увагу веб-система «KnitTe», яка допомагає прийняти рішення про сумісність кандидатів зі сформованою командою, аналізує ефективність та

згуртованість команди з психологічної точки зору [18, с.16]. Не меншу популярність також мають чат-боти, які дозволяють автоматизувати процес добору персоналу та рекрутингу. Найбільш відомими чат-ботами для автоматизації HR-процесів Skillange Bot, Gmail Bot (добір персоналу), Plof (адаптація кадрів, долучення їх до корпоративної культури компанії), AI Partner (автоматизація усіх процесів управління персоналом), Демон Кирило (організація дистанційного формату роботи) [10].

Мобільні додатки також відіграють важливу роль у забезпеченні самообслуговування працівників компанії. Наприклад, «Делойт» розроблено систему відстеження часу роботи персоналу з клієнтурою, що дає змогу визначити й скоригувати неефективні стилі роботи. Платформою HealthMetrics з'єднано компанії з постачальниками медичних послуг, забезпечуючи безготівкове лікування для співробітників, цифрові MC та консолідовані рахунки через платформу. Мобільні додатки для пошуку роботи (Switch, JobSnap, Jobr) створюють продуктивне середовище для подальшої комунікації рекрутера і пошуківця [7, с.606, 607].

Існують конкретні позитивні приклади компаній, які використовують мобільні додатки для автоматизації управління людським ресурсом. Наприклад, це таксі «Uber», що використовує мобільний додаток як для водіїв, так і клієнтів. Компанія має змогу рекрутувати водіїв, оцінювати якість їх роботи, займатися навчанням, відстежувати їх просування по кар'єрних сходах, розраховувати винагороду і звільняти при необхідності. Міжнародна мережа ресторанів KFC16 використовує масовий он-лайн рекрутинг, що дає змогу сформувати профіль ідеального співробітника для ціннісної пропозиції потенційним претендентам з висновком пріоритетних для них умов зайнятості, автоматизацію оформлення працевлаштування, обліку робочого часу, звітності та нарахування заробітної плати, он-лайн навчання на смартфоні, управління розвитком і кар'єрою, продуктивністю праці, зворотний зв'язок з керівництвом і колегами.

Іншими мобільними сервісами для автоматизації HR-процесів є: Wade and Wendy (консультування щодо планування кар'єри, ознайомлення кандидатів з умовами працевлаштування й кар'єрними можливостями компанії), FirstJob Mya (опитування претендентів на вакансії з подальшою оцінкою їх відповідності вимогам), Switch (допомога кандидатам у пошуках роботи та найму), Unitive (розробка посадових інструкцій, ідентифікація професійних девіацій), Moxie та Telligent (відстеження, оцінка та залучення наявних і потенційних клієнтів), E-staff (оперативне консультування співробітників, проведення змагальницьких заходів), Hurma Systems (затвердження відпусток чи вихідних, оцінка досягнень працівників, відстеження заявок і публікація контенту про вакансії), BetterWorks (консультування співробітників компанії з керівниками підрозділів, провідними спеціалістами та директором) [11, с.23], D.TalCa (пропонування вакансій найбільш підходящим претендентам) [5, с.154]. В Україні є позитивний досвід використання мобільних додатків rabota.ua, work.ua [8, с.223].

Усі мобільні додатки з автоматизації управління кадровим потенціалом компанії можна класифікувати на когнітивні та ті, що допомагають в автоматизації процесу добору персоналу та планування співбесід [9, с.95].

Іншими не менш цікавими мобільні додатками є презентовані компанією JTI проєкт «Join the Idea – Join JTI!» digital платформа для новачків ABC “Always Be Curious” та чат-бот WhatBot; чат-бот ELSA, онлайн-асистент для персоналу компанії Eldorado – ELDORADO Staff Assistant, корпоративний бот VARUS people від компанії VARUS, кейс «Employee Data Center» (центр даних працівника) KERNEL [3], SAP SuccessFactors (автоматизація процесів HR та управління персоналом, впровадження систем ERP, впровадження аналітичних систем та систем бюджетування на базі продуктів SAP з методологічною підтримкою в частині бізнес-консалтингу) [19].

Основні напрями впровадження мобільних додатків в управлінні людськими ресурсами можна узагальнити таким чином (рис.1).

Основними умовами ефективного використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів є: достатній рівень ІКТ-компетентності адміністрації та персоналу компанії, можливість користування послугами якісного інтернет-зв'язку, що актуально в умовах воєнного стану; розуміння управліннями напрямів, переваг і викликів оптимізації HR-процесів, орієнтація у засобах і технологіях оптимізації процесу управління людськими ресурсами.

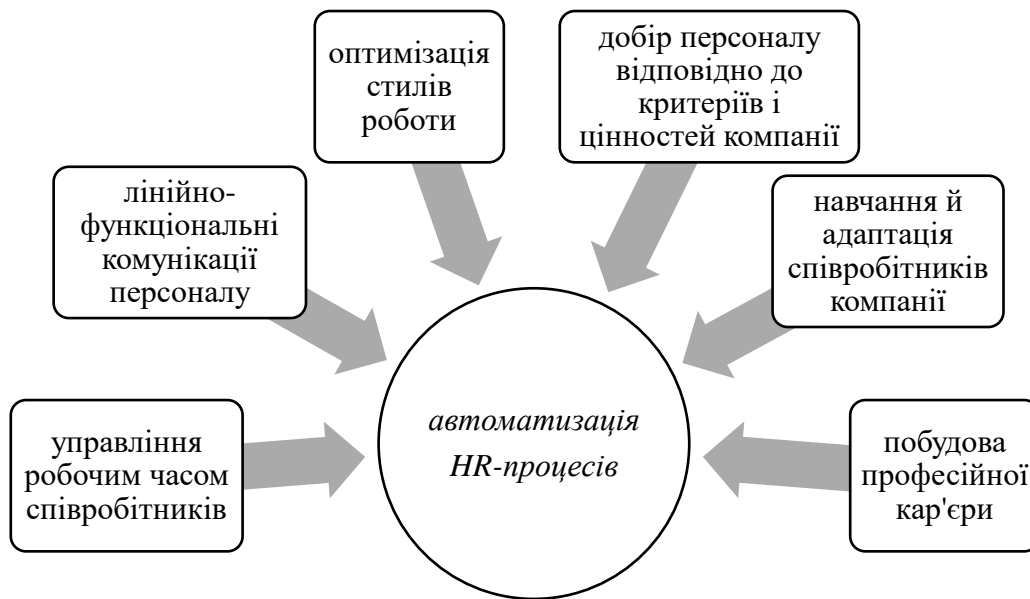


Рис. 1. Напрями використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів

Існуюча система роботи з використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів потребує суттєвих оптимізаційних рішень (рис.2).



Рис. 2. Оптимізація роботи з використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів

В Україні використання мобільних додатків в основному до добору претендентів на конкретні вакансії, до надання пропозицій потенційним кандидатам на конкретні вакансії чи групу вакансій, пропагування інноваційних підходів до пошуку роботи й зайнятості населення, щодо моделей побудови професійної кар'єри, проведення навчання персоналу тощо.

У контексті використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів в Україні можна запропонувати розширення кола позитивних практик використання мобільних засобів в управлінні кадровим потенціалом компанії, мотивація менеджерів, керівників компанії до активнішого використання мобільних додатків в управлінні людським ресурсом, створення платформ для обміну досвідом управлінців з питань автоматизації HR-процесів із застосуванням мобільних додатків. Суттєвий науковий інтерес становить розробка й експериментальна апробація мобільних додатків, максимально адаптованих під потреби компанії.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Використання інтегрованих мобільних додатків дає змогу оптимізувати й модернізувати HR-процеси на сучасному підприємстві через автоматизацію рутинних алгоритмів й процедур. Основними напрямками використання мобільних додатків в автоматизації HR-процесів є: управління робочим часом співробітників, лінійно-функціональні комунікації персоналу, оптимізація стилів роботи, добір персоналу відповідно до критеріїв і цінностей компанії, навчання й адаптація співробітників компанії, побудова професійної кар'єри.

Перспективний науковий інтерес становить обмін досвідом із питань використання інтегрованих мобільних додатків в автоматизації HR-процесів на підприємствах різних видів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бей Г.В., Середа Г.В. Трансформація hr-технологій під впливом цифровізації бізнес-процесів. *Економіка і організація управління*. 2019. № 2 (34). С. 93-102.
2. Ведерніков М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Чернушкіна О. О., Базалійська Н. П. Цифрова трансформація у сфері HR-процесів: напрями, проблеми та можливості. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2022. Вип.66. С.39-48.
3. Виклики та тренди в HR 2020: огляд кейсів номінантів Премії HR-бренд. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominantiv-premiyi-hr-brend/>.
4. Гончарук Н., Прудіус О. Управління людськими ресурсами державної служби України в умовах діджиталізації. *Аспекти публічного управління*. 2022. Том 10. № 5. С.17-24.
5. Данилевич Н., Рудакова С., Щетініна Л., Касяненко Я. Діджиталізація HR-процесів у сучасних реаліях. *Галицький економічний вісник*. 2020. №3 (64) 2020. С. 147-156.
6. Длугопольська Т. І., Гук Ю. В. Цифрова трансформація у сфері hr: напрями, проблеми та можливості. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 62. С.13-18.
7. Занюк А. А., Суховерхова Д. А., Водянка Л. Д. Діджиталізація hr та 9 методів її введення. The 6th International scientific and practical conference "Science, innovations and education: problems and prospects" (January 13-15, 2022) CPN Publishing Group, Tokyo, Japan. 2022. С. 604-609.
8. Кравчук О. І. Діджиталізація менеджменту персоналу: проблеми та перспективи. *New economics: матеріали Міжнародного наукового форуму «NEW ECONOMICS – 2019»* (м. Київ, 14-15 листопада 2019 р.): в 2-х томах. Т. 1; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. С. 220-223.
9. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. Том 6. № 1. С. 92-110.
10. Кравчук О. І., Варіс І. О., Заривних К. В. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії covid-19. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>.
11. Махмудов Х., Чухліб В. Вплив цифрових технологій на ефективність управління персоналом. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2022. № 4(32). С. 17-26.
12. Нагорняк Г. С., Ханнуф К. Є. Особливості викликів та можливостей формування інтелектуального капіталу вітчизняних підприємств машинобудівного сектору України в умовах цифровізації. *Review of transport economics and management*. 2022. №8(24). С. 54-71.
13. Огляд популярних систем для HR: BambooHR, Zoho People, CakeHR і Hurma. URL: <https://www.work.ua/articles/employer/2308/>.
14. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання digital технологій в управлінні персоналом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2021. Вип. 41. С.54-60.
15. Притула М. 7 кроків успішної автоматизації HR-процесів. URL: <https://happymonday.ua/7-krokov-avtomatyzatsiyi-hr-protseviv>.
16. Просолонко В.С. Особливості діджиталізації процесів рекрутингу персоналу в сучасних організаціях. Труді XV-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2019» 4-6 грудня 2019 р. Х. : НТУ «ХП», 2019 р. С. 120-123.
17. Сочинська-Сибірцева, І. М., Доренська, А. О., Тушевська, Т. В. HR-менеджмент: навч. посіб. Кропивницький : ЦНТУ. 2022. 278с.
18. Харитоновна О. В., Осадча К. П., Осадчий В. В. Підбір персоналу підприємств з використанням автоматизованих систем. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*. 2021. №9(2). С. 1-19.
19. SAP Ukraine разом із компанією АЙГЕНМЕТОД стали партнерами XVII Форуму HR-директорів. URL: <https://news.sap.com/ukraine/2023/06/sap-ukraine-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%BC-%D1%96%D0%B7-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%94%D1%8E-%D0%B0%D0%B9%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB/>.

REFERENCES:

1. Bei H.V., Sereda H.V. Transformatsiia hr-tekhnologii pid vplyvom tsyvrovizatsii biznes-protseviv. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2019. № 2 (34). S. 93-102.

2. Vedernikov M. D., Volianska-Savchuk L. V., Chernushkina O. O., Bazaliiska N. P. Tsyfrova transformatsiia u sferi HR-protseviv: napriamy, problemy ta mozhlyvosti. Zbirnyk naukovykh prats ChDTU. 2022. Vyp.66. S.39-48.
3. Vyklyky ta trendy v HR 2020: ohliad keisiv nominativ Premii HR-brend. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-keisiv-nominativ-premyi-hr-brend/>.
4. Honcharuk N., Prudyus O. Upravlinnia liudskymy resursamy derzhavnoi sluzhby Ukrainy v umovakh didzhitalizatsii. Aspekty publichnoho upravlinnia. 2022. Tom 10. № 5. S.17-24.
5. Danylevych N., Rudakova S., Shchetinina L., Kasianenko Ya. Didzhitalizatsiia HR-protseviv u suchasnykh realiiakh. Halytskyi ekonomichnyi visnyk. 2020. №3 (64) 2020. S. 147-156.
6. Dluhopolska T. I., Huk Yu. V. Tsyfrova transformatsiia u sferi hr: napriamy, problemy ta mozhlyvosti. Prychornomorski ekonomichni studii. 2021. Vyp. 62. S.13-18.
7. Zaniuk A. A., Sukhovetska D. A., Vodiianka L. D. Didzhitalizatsiia hr ta 9 metodiv yii vvedennia. The 6th International scientific and practical conference "Science, innovations and education: problems and prospects" (January 13-15, 2022) CPN Publishing Group, Tokyo, Japan. 2022. S. 604-609.
8. Kravchuk O. I. Didzhitalizatsiia menedzhmentu personalu: problemy ta perspektyvy. New economics: materialy Mizhnarodnoho naukovofo forumu «NEW ECONOMICS – 2019» (m. Kyiv, 14-15 lystopada 2019 r.): v 2-kh tomakh. T. 1; NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti. Kyiv, 2019. S. 220-223.
9. Kravchuk O. I., Varis I. O., Bidna T. O. Tsyfrovi tekhnologii rekrutynhu personalu. Marketynh i tsyfrovi tekhnologii. 2022. Tom 6. № 1. S. 92-110.
10. Kravchuk O. I., Varis I. O., Zaryvnykh K. V. Tsyfrovi tekhnologii menedzhmentu personalu: tendentsii ta vyklyky v umovakh pandemii covid-19. Ekonomika ta suspilstvo. 2021. Vyp. 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73>.
11. Makhmudov Kh., Chukhlib V. Vplyv tsyfrovykh tekhnologii na efektyvnist upravlinnia personalom. Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia. 2022. № 4(32). S. 17-26.
12. Nahorniak H. S., Khannuf K. Ye. Osoblyvosti vyklykiv ta mozhlyvosti formuvannia intelektualnoho kapitalu vitchyznianskykh pidpriemstv mashynobudivnoho sektoru Ukrainy v umovakh tsyvrovizatsii. Review of transport economics and management. 2022. №8(24). S. 54-71.
13. Ohliad populiarnykh system dlia HR: BambooHR, Zoho People, CakeHR i Hurma. URL: <https://www.work.ua/articles/employer/2308/>.
14. Pysarevska H.I. Tendentsii rozvytku vykorystannia digital tekhnologii v upravlinni personalom. Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. 2021. Vyp. 41. S.54-60.
15. Prytula M. 7 krokiv uspishnoi avtomatyzatsii HR-protseviv. URL: <https://happymonday.ua/7-krokiv-avtomatyzatsiyi-hr-protseviv>.
16. Prosolenko V.S. Osoblyvosti didzhitalizatsii protseviv rekrutynhu personalu v suchasnykh orhanizatsiiah. Trudy XV-oi Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii «Doslidzhennia ta optymizatsiia ekonomichnykh protseviv «Optymum-2019» 4-6 hrudnia 2019 r. Kh. : NTU «KhPI», 2019 r. S. 120-123.
17. Sochynska-Sybirteva, I. M., Dorenska, A. O., Tushevska, T. V. HR-menedzhment: navch. posib. Kropyvnytskyi : TsNTU. 2022. 278s.
18. Kharytonova O. V., Osadcha K. P., Osadchyi V. V. Pidbir personalu pidpriemstv z vykorystanniam avtomatyzovanykh system. Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology. 2021. №9(2). S. 1-19.
19. SAP Ukraine razom iz kompaniieiu AIHENMETOD staly partneramy XVIII Forumu HR-dyrektoriv. URL: <https://news.sap.com/ukraine/2023/06/sap-ukraine-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%BC-%D1%96%D0%B7-%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D1%96%D1%94%D1%8E-%D0%B0%D0%B9%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB/>.

INTEGRATED MOBILE APPS IN THE AUTOMATION OF HR PROCESSES

KOBETS Dmytro
Khmelnitskyi National University

The article addresses the topical issue of utilizing integrated mobile applications for automating HR processes in modern enterprises. The author emphasizes the importance of automating personnel management in the era of rapid development of information technologies and the growth of data arrays that require effective processing. A thorough analysis of scientific works is conducted, highlighting the advantages of digitalization of HR processes, including the automation of recruitment, selection, training, adaptation, evaluation, and personnel development using digital technologies. The aim of the research is a comprehensive analysis of the peculiarities of using mobile applications for automating various HR functions. The methodology is based on a critical review of relevant scientific literature, an in-depth study of successful cases of implementing mobile HR applications in leading global companies, and a generalization of practical experience in using such applications at domestic enterprises. The author carefully examines a wide range of integrated mobile applications that are actively used for online recruitment, managing employees' working hours, organizing effective team communication, onboarding new employees, personnel training and development, career planning, productivity assessment, and more. Numerous examples of successful implementation of HR applications in the activities of well-known companies such as Uber, KFC, Deloitte, and others are provided. Significant results of the study include a comprehensive classification of different types of mobile applications for automating HR processes, a clear identification of key areas of their use, determination of the main conditions for effective implementation, as well as substantiated proposals for optimizing the use of HR applications in enterprises. The author comes to a convincing conclusion that mobile HR applications are a powerful tool for modernizing personnel management processes through the automation of routine operations, which significantly increases the overall efficiency of HR management in companies. The article is of great interest to a wide range of professionals - HR managers, company executives from various industries, HR consultants, as well as scholars and researchers studying the issues of digitalization and automation of HR processes using the latest mobile technologies.

Ключові слова: HR process automation, HR digitalization, online recruitment, workforce time management, employee career development, staff training and onboarding, HR function optimization