

Людмила Петренко
к.е.н., доцент кафедри бізнес-економіки та підприємництва,
ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана»,
liudmyla.petrenko.3@kneu.ua

Катерина Козловська
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», 5 курс
katyakozlovskaya18@gmail.com

ІННОВАЦІЇ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В СФЕРІ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

ИННОВАЦИИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ И ИХ ПРИМЕНЕНИЕ В СФЕРЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

INNOVATIONS IN THE DIGITAL AGE AND THEIR APPLICATION IN THE FIELD OF PERSONNEL SECURITY

Анотація. Виокремлено сутність digital competence, а також вивчено тенденції розвитку та застосування цифрових кадрових технологій в кадровій безпеці

Abstract. The essence of digital competence has been determined, and trends in the development and application of digital HR technologies in HR security have been studied.

Аннотация. Определена сущность digital competence, а также изучены тенденции развития и применения цифровых кадровых технологий в кадровой безопасности.

Наприкінці ХХ століття почали стрімко відбуватися зміни в житті, суспільному розвитку, енергетиці, економіці, освіті, управлінні, безпеці (оборонна й космічна галузі) та інших сферах практично всіх країн світу. Основними причинами цього росту стали процеси розвитку та поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), локальних мережевих технологій й мережі Інтернет, глобалізація і конвергенція, як взаємопроникнення у бізнес-процеси учасників цифрової екосистеми. На даний час у сучасному світі ІКТ формують новий технологічний базис суспільства, пропонуючи нові технологічні тренди пов'язані з «розумними» застосунками (додатками), цифровізацією та розвитком можливостей штучного інтелекту (ШІ).

Реалізація інструментів цифрової аналітики залишається вагомим викликом для більшості підприємств, виходячи з швидких темпів розвитку e-commerce, автоматизації логістики тощо. E-learning стає вагомим інструментом в адаптації, підвищенні кваліфікації та розвитку працівників підприємств, які будуть навчати конкурентоздатних фахівців. Інноваційні світові компанії використовують це для покращення взаємодії з клієнтами та покращення процесів аналітики [2; с.14].

Аналізом трендів у розвитку бізнес-аналітики та цифрових технологій займався А. Циганюк [6].

Мета дослідження полягає у виокремленні сутності digital competence, а також вивчення підходів, тенденцій застосування та розвитку цифрових кадрових технологій в кадровій безпеці.

Аналізуючи програми розвитку окремих великих країн, ЄС робимо висновок, що розвитку технологій та проектам цифровізації (діджиталізації) надається дуже велике значення, розробляються програми підтримки стартапів, формуються комфортні умови для їх розвитку.

Так, наприклад в 2016 році Європейська Комісія розпочала першу промислову ініціативу Єдиного Цифрового Ринку. Глибоко розуміючи різні національні ініціативи з цифровізації

промисловості, Комісія пропонувала вжити заходи щодо основних напрямків, які включають використання інструментів політики, фінансової підтримки, координації та законодавчих повноважень для стимулювання, як в приватних і державних інвестицій у всіх галузях промисловості, а також на державному рівні створювати умови для цифрової промислової революції.

Загальна мета цієї стратегії забезпечити в Європі можливість в повному обсязі скористатися існуючими цифровими новинками в будь-якої галузі, щоб модернізувати свою продукцію чи послуги, вдосконалювати процеси та адаптуватись до цифрових змін. Реалізація стратегії вимагає динамічного розвитку цифрового сектору в країн Європи й повної інтеграції цифрових інновацій у всі сектори промисловості, економіки та державного управління. Стратегія базується на амбітних спільних зусиллях із залученням громадськості, державних та приватних зацікавлених сторін на регіональному, національному, різних рівнях європейських спільнот та організацій.

Сучасна економіка розвивається, базуючись на використанні новітніх інноваційних технологій, аналізі великих масивів інформації, розробці нових систем управління, що призводить до корегування принципів конкурентних відносин. На даний час конкурентна боротьба вийшла за межу традиційних (теоретичних) уявлень, зараз її розуміють як спосіб формування нових ринків товарів, послуг, технологій систем управління. Можливості нових цифрових платформ змінюють уявлення й розуміння сутності економічної безпеки суспільства (та й окремо кожної людини), породжуючи нові загрози та виклики для учасників суспільних, політичних, економічних і правових процесів (в тому числі комунікацій й зв'язків). Ці процеси (а це доволі масштабне явище) базуються на багатьох технологічних особливостях обробки інформації в цифровій та паперовій формі, коли відбувається її інституціональна трансформація. По суті, це є «стресом» для консервативної системи, потужним дестабілізуючим фактором для стійкого розвитку будь-якої країни, про що необхідно відверто і професійно говорити.

Для того, щоб реалізувати навіть найінноваційнішу ідею, недостатньо мати гроші та автора ідеї – потрібні люди, які зможуть втілити в життя цю ідею, вдосконалити її, завоювати ринок та розробити план розвитку. Це завдання для співробітників рекрутингових агенцій або робітників компанії, які займаються підбором майбутнього персоналу. Необхідно зазначити, що оцінка фахових здібностей майбутнього співробітника на гарантує того, що цей співробітник буде ефективно виконувати роботу, підтримувати усі правила компанії, або не вчинить якогось правопорушення (крадіжки майна або інформації) [4;с.17].

Вивчення потенційного кандидата на вакантну посаду в компанію це завдання для співробітників кадрової безпеки (це більш характерно для вітчизняних компаній, в іноземних компаніях вивченням репутації та можливих ризиків займаються окремі структури – рекрутингові чи детективні агенції). Процес визначення благонадійності (відповідності кандидата усім критеріям та відсутності негативних питань в біографії, які неприйнятні для майбутнього працедавця) досить тривалий, займає багато часу та інших ресурсів. Перевірка наданих кандидатом відомостей про себе, родину, попередні місця праці, освіти потребує організації комплексу заходів щодо підготовки запитів, пошуку інформації у різноманітних джерелах (а їх досить багато, з урахуванням державних реєстрів та безліч соціальних мереж), проведення тестування кандидата та аналізу результатів. Результатом роботи співробітника кадрової безпеки є сформована матриця ризиків потенційного кандидата – оцінка його відкритості та лояльності, розуміння поведінки в різних обставинах (стрес, необхідність працювати у вихідні, складні відносини з колегами та інше), внутрішні цінності та їх відповідність філософії компанії, готовність виконувати усі правила та вимоги компанії.

Цифровізація та інноваційні розробки, які здатні обробляти великі масиви даних та здійснювати пошук необхідної інформації в різних джерелах, допомагають співробітнику кадрової безпеки прискорити процес перевірки кандидатів. Так, існують програмні комплекси, які за стислий час автоматично збирають інформацію з різних державних та приватних реєстрів та надають відомості, що дозволяють проводити аналіз та формувати результати

перевірки (розробляти матрицю ризиків). Найбільш поширені програмні продукти «СПАРК», «Агенція корпоративної інформації», «Страбіс», та інші.

Також, є вибір програмних комплексів для проведення тестування, які використовують алгоритми програмного штучного інтелекту та повну картину ризиків, в незалежності від спроб того, кого тестують, приховати реальне відношення по суті питання (раніше використовувались паперові засоби або програми з простими тестами, які не відображали необхідних ризиків кандидата та рис особистості, на які треба звернути увагу). Найбільш потужні та комплексні алгоритми аналізу використовуються у тестових системах «Midot», «DIPT Integrity».

Висновки дослідження. Стратегічним завданням цифрової трансформації бізнесу є застосування комплексу заходів партнерства з ІТ-підприємствами для поширення найкращих цифрових практик (використання BigData, когнітивних функцій (augmented intelligence), що відповідають вимогам глобального розвитку бізнес-середовища) [1].

Необхідно зазначити, що, незважаючи на допомогу досягнень цифровізації та інноваційних проєктів, вказані програмні комплекси є тільки помічниками, інструментами, які дозволяють зібрати первинні відомості для вивчення та аналізу, скоротивши витрати часу співробітника кадрової безпеки. Тільки розуміння людської суті, впливу емоцій, мотивації та інших людських властивостей (які не вкладаються в програмний математичний аналіз, навіть із використанням алгоритмів штучного інтелекту) можуть виявити усі ризики кандидата, в тому числі реальну мотивацію (виключно велика оплата праці, цікава робота, можливість фахового та професійного розвитку та навіть виявлення інсайдерів конкуруючих компаній).

Тому складно переоцінити роль кадрової безпеки, необхідність високого рівня професійних навичок співробітника кадрової безпеки, щоб мати якісні та фахові результати перевірки кандидатів та мати можливість прийняти правильне, виважене управлінське рішення щодо працевлаштування потенційного кандидата (розуміючи усі ризики та можливі варіанти керування цими ризиками).

Подальший розвиток цифрових HR-технологій формує конкурентну перевагу підприємству, надаючи більший вплив у зниженні собівартості, а також усуває наявні перешкоди (рутини) в управлінні персоналом.

Література

1. Digital у HR: інструменти, автоматизація і використання цифрових технологій в управлінні URL: <http://biznesoblast.com/biznes/59418/> (дата звернення: 28.04.2021)
2. Жуковська В. М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток / В.М. Жуковська // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. № 2. 2017. С. 13-17.
3. Жуковська В.М. Цифрові технології у стимулюванні інноваційного розвитку підприємств торгівлі / В.М Жуковська // Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні : Міжнар. X бізнес-форум (Київ, 21.03.2017) ; відп. ред. А.А. Мазаракі. – К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т. 2017. – С. 68–70.
4. Нагибина Н. І., Щукина А. А. HR-digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / Интернет-журнал «Науковедение», Т.9. 2017. 17 с.
5. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу : аналіт. зап. / [В. С. Куйбіда, О. М. Петроє, Л. І. Федулова, Г. О. Андрощук]. – Київ : НАДУ. 2019. 28 с.
6. Циганок А. Украинские предприятия начинают внедрять технологии big data и монетизировать «большие данные» / А. Циганок URL: <https://www.lisportal.org.ua/27297/> (дата звернення 27.04.2021)