

DOI 10.36074/logos-15.11.2024.009

## АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМІВ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

Риндзак Ольга Тадеївна<sup>1</sup>, Терещук Христина Вікторівна<sup>2</sup>

---

**1.** доктор екон. наук, професор кафедри менеджменту персоналу та адміністрування  
Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту  
*Національний університет «Львівська політехніка», УКРАЇНА*  
**ORCID ID: 0000-0001-9889-3510**

**2.** здобувач вищої освіти  
Навчально-наукового інституту економіки і менеджменту  
*Національний університет «Львівська політехніка», УКРАЇНА*

---

В умовах посилення конкуренції та інтенсифікації процесів трудової мобільності одним з ключових факторів успішності сучасних організацій є ефективна адаптація співробітників. Світова практика показує, що майже третина працівників звільняється у перших шість місяців роботи через погано організовані процеси трудової адаптації [1]. Водночас, дослідження Брендон Хол Груп (Brandon Hall Group) свідчать, що в організаціях з ефективними системами адаптації показник утримання нових працівників зростає на 82%, а продуктивність праці – на 70 % [2].

Під первинною трудовою адаптацією розуміємо процес ознайомлення нового працівника зі структурою, культурою, правилами, процедурами та політикою організації, пристосування до її соціально-трудоових умов, розуміння своєї ролі, функцій, прав та обов'язків у ній. Оскільки адаптація нових співробітників є складним, ресурсозатратним, і водночас необхідним, надзвичайно важливим для організацій процесом, то постійно відбувається пошук його удосконалення. Стратегічним кроком у підвищенні ефективності адаптації нових працівників й в управлінні людськими ресурсами загалом є впровадження автоматизованих платформ для адаптації персоналу. Фактично, автоматизація є не лише ознайомленням нового співробітника з робочими процесами, командою та поточними проектами за допомогою спеціального програмного забезпечення. Цей процес має включати

**SEZIONE 5.**

GESTIONE, GESTIONE PUBBLICA E AMMINISTRAZIONE

ознайомлення з корпоративною культурою, прийнятими у компанії підходами до вирішення завдань та побудову ефективної взаємодії з командою.

Для кращого усвідомлення та подальшого використання можливостей автоматизації процесів адаптації персоналу з одночасним усуненням недоліків та зменшенням загроз, пропонуємо їй SWOT-аналіз (табл.1).

Таблиця 1

**SWOT-аналіз автоматизації процесів адаптації персоналу**

<b>Сильні сторони (Strengths)</b>	<b>Можливості (Opportunities)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Значне зниження витрат на адаптацію та економія часу</li><li>➤ Підвищення задоволеності та ефективності співробітників</li><li>➤ Єдність та стандартизація процесів, зменшення кількості помилок</li><li>➤ Покращення комунікації</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Інтеграція з технологіями штучного інтелекту та машинного навчання</li><li>➤ Розширене використання гейміфікації</li><li>➤ Дистанційна адаптація та мобільність</li><li>➤ Аналіз даних для покращення адаптаційних процесів</li></ul>
<b>Слабкі сторони (Weaknesses)</b>	<b>Загрози (Threats)</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Високі початкові інвестиції та витрати на підтримку</li><li>➤ Відсутність гнучкості в персоналізації</li><li>➤ Залежність від надійності технічної інфраструктури</li><li>➤ Проблеми інтеграції з іншими системами</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Можлива втрата конфіденційності, захист даних</li><li>➤ Спротив з боку співробітників до автоматизації</li><li>➤ Швидке застарівання технологій та постійна потреба в оновленнях</li><li>➤ Регуляторні вимоги</li></ul>

Дані сформовано з [3], [4], [5], [7].

Щодо *сильних сторін*, то автоматизація дозволяє HR-відділам виконувати більшу частину роботи з меншими ресурсами. Наприклад, у компанії IBM використовується інструмент на базі штучного інтелекту, який відповідає на типові запитання новачків, що дозволяє знизити час на відповіді HR-менеджерів [5]. Водночас, автоматизовані платформи можуть скоротити тривалість адаптаційного процесу до декількох тижнів, що раніше займало місяці. Дослідження McKinsey показало, що компанії, які автоматизували процеси адаптації, скоротили витрати на персонал на 15-30% [6].

Крім того, автоматизовані рішення дозволяють співробітникам краще розуміти свої функції та корпоративну культуру завдяки інтерактивним матеріалам, відеоурокам і мікронавчальним модулям. Наприклад, SAP SuccessFactors пропонує платформу, яка забезпечує персоналізоване навчання, враховуючи посаду і досвід працівника.

Автоматизовані платформи забезпечують стандартизований підхід, що мінімізує ризик помилок у документації та послідовності етапів адаптації. Це дозволяє досягти узгодженості на всіх рівнях. Міжнародний досвід свідчить, що компанії, які застосовують автоматизовані рішення, знижують кількість помилок до 50% [6]. Крім того, завдяки автоматизації нові працівники можуть швидко отримувати відповіді на питання, що виникають під час адаптації, що значною мірою скорочує тривалість адаптаційного процесу та підвищує його ефективність.

Однією з найсуттєвіших *слабких сторін* автоматизації процесів адаптації персоналу є висока вартість впровадження цих платформ. Системи, такі як Oracle HCM або BambooHR, можуть коштувати десятки тисяч доларів, а їхнє обслуговування вимагає додаткових витрат на ІТ-підтримку. Це стає значною перешкодою для малих та середніх підприємств на шляху до автоматизації. Крім того, автоматизовані платформи не завжди можуть забезпечити гнучкість, необхідну для задоволення індивідуальних потреб співробітників, а у випадку технічних збоїв процес адаптації може бути перервано, що створює додаткові труднощі для нових працівників. Ще однією важливою проблемою є проблема сумісності та інтеграції з іншими системами. Інтеграція автоматизованих платформ з іншими HR-системами, як-от системами управління талантами або продуктивністю, може бути складним завданням. Це може призводити до дублювання даних або виникнення конфліктів між платформами, що вимагає додаткових зусиль для забезпечення узгодженості.

Серед *можливостей*, які надає автоматизація процесів адаптації персоналу, слід назвати інтеграцію з технологіями штучного інтелекту та машинного навчання. Завдяки використанню AI-технологій, адаптаційні системи можуть бути розумними, підлаштовуючись під поведінку користувачів, що дозволяє створювати більш персоналізовані маршрути навчання та інтеграції. Крім того, впровадження елементів гейміфікації перетворює адаптаційний процес на цікаву і мотивуючу діяльність.

Мобільні додатки для адаптації, такі як SuccessFactors Mobile, дозволяють новим працівникам проходити навчальні модулі в будь-якому місці та в зручний час, що забезпечує більшу гнучкість та можливості дистанційної роботи. У компанії Apple використання мобільних платформ дозволяє новим співробітникам ознайомлюватись з корпоративною культурою ще до першого робочого дня. Автоматизовані платформи збирають та аналізують дані про поведінку нових співробітників, що дозволяє HR-відділам покращувати адаптаційні програми.

До найбільших *загроз*, які може нести автоматизація процесів адаптації персоналу, належить питання конфіденційності та захисту даних. Зберігання

## SEZIONE 5.

### GESTIONE, GESTIONE PUBBLICA E AMMINISTRAZIONE

особистих даних у цифрових платформах створює ризики витоку інформації. Враховуючи часті кібератаки, навіть великі компанії, такі як Facebook, не захищені від загроз. Крім того, залежність від автоматизованих платформ може викликати опір серед співробітників, особливо тих, хто звик до особистої підтримки в період адаптації. Особливо цей спротив може бути виражений у сферах, де персональний контакт є важливою частиною корпоративної культури, наприклад, у консалтингових або творчих компаніях. Впровадження автоматизації без урахування таких культурних аспектів може призвести до зниження рівня задоволеності співробітників.

Ще одним важливим ризиком автоматизації є швидке застарівання технологій та постійна потреба в оновленнях. Це змушує компанії постійно інвестувати в оновлення, щоб залишатися конкурентоспроможними. Наприклад, деякі компанії, що інвестували в системи автоматизації лише 3-5 років тому, вже відчують необхідність у їх модернізації або заміні, що тягне за собою додаткові витрати. Додатковий тиск на компанії щодо забезпечення відповідності всіх процесів адаптації нормам конфіденційності та безпеки створюють регуляторні вимоги певних урядів.

Отже, автоматизація процесів адаптації персоналу пропонує численні переваги, такі як скорочення витрат, підвищення ефективності та покращення досвіду співробітників. Проте, цей процес також має свої обмеження і ризики, які необхідно враховувати організаціям для досягнення успіху.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] HURMA (2021) Чому співробітники звільняються: як розрахувати та запобігти плинності персоналу. Вилучено з: <https://hurma.work/blog/chomu-spivrobotniki-zvilnyayutsya-yak-rozrahuvati-ta-zapobigti-plinnist-personalu-2/>
- [2] Laurano M. (2015) The True Cost of a Bad Hire. *Research Brief*. Brandon Hall Group. Вилучено з: <https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf>
- [3] Shanley D. (2024) What is HR Automation in 2025? A Guide with Examples. Вилучено з: <https://www.flowforma.com/blog/hr-automation>
- [4] Stefanic D. AI in Corporate Onboarding Process (2024). Вилучено з: <https://hyperspace.mv/corporate-onboarding-ai/>
- [5] Thornot G. (2024) How AI is transforming Employee Onboarding processes. Вилучено з: <https://www.neuroworx.io/magazine/how-ai-is-transforming-employee-onboarding-processes/>
- [6] Vorecol editorial team (2024). Automation in HR-processes for cost reduction. Вилучено з: <https://vorecol.com/blogs/blog-automation-in-hr-processes-for-cost-reduction-11139>
- [7] Vorecol editorial team (2024). What challenges do companies face when implementing HR process automation, and how can they overcome them? Вилучено з: <https://vorecol.com/blogs/blog-what-challenges-do-companies-face-when-implementing-hr-process-automation-and-how-can-they-overcome-them-86388>