

В.Г. Дюжев, О.И. Бойченко

Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»,
ул. Кирпичева, 2, Харьков, 61002, Украина,
+380 50 184 2823, olegmet3000@ukr.net

ВЛИЯНИЕ НА ИННОВАЦИОННУЮ ВОСПРИИМЧИВОСТЬ ПЕРСОНАЛА КОРПОРАТИВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ, НА ПРИМЕРЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ BITRIX 24, В КОМПАНИИ ООО «ВО ОВЕН»



Введение. Актуальным вопросом повышения инновационной восприимчивости (ИВ) персонала является использование внутрифирменных корпоративных социальных сетей (КСС).

Проблематика. На сегодня в Украине происходит активное обсуждение проблем цифровых трансформаций экономики, а также важность цифровых инициатив и научных исследований в этой отрасли, про что свидетельствует принятая в январе 2018 года Концепция развития цифровой экономики и общества Украины на 2018–2020 гг. и соответствующий план мероприятий для реализации этой Концепции (утвержденный Кабинетом Министров Украины). Теоретические и практические вопросы анализа влияния внутрифирменных коммуникаций в КСС на развитие компетенций и ИВ сотрудников предприятий, на сегодня, проработаны недостаточно полно.

Цель. Определение тенденций и закономерностей влияния КСС на ИВ персонала на примере ПО Bitrix 24 в компании ООО «ВО Овен».

Материалы и методы. Методы сравнительного анализа работы отечественных и зарубежных КСС в Украине и мире; анализ использования ПО Bitrix 24 в украинской компании.

Результаты. Показано возможности повышения ИВ персонала при использовании КСС и классического интернет-портала. Проанализировано сервисы КСС в системе бизнес-задач организации и их идентификация с традиционными системами управления персоналом (СУП). Приведено сравнение эффективных областей применения КСС в американских компаниях и в ООО «ВО Овен» (Украина). А также представлены итоговые данные информационных сообщений ПО Bitrix 24 (живая лента) в компании ООО «ВО Овен» за 2017 г. и за I квартал 2018 г. По результатам исследования введена новая функция СУП, которая будет отражать информационное обеспечение персонала, реализацию технико-экономических процессов для развития КСС в нынешних условиях.

Выводы. Для обеспечения адекватного восприятия цифровых технологий на промышленных предприятиях Украины необходимы квалифицированные кадры, которые владеют цифровыми навыками и компетенциями. Одним из вариантов развития таких компетенций является использование КСС.

Ключевые слова: инновационная восприимчивость, корпоративные социальные сети, Bitrix24.

На сегодня актуальным вопросом повышения инновационной восприимчивости (ИВ) персонала является использование внутрифирменных коммуникаций в корпоративных социальных сетях (КСС), которые представляют собой информационно-оперативную ком-

пьютерную систему, базирующуюся на специальных программных комплексах. Это создает новую коммуникативную среду внутри фирмы на основе избранной системы, которая предназначена для управления процессами приема, анализа и передачи информации между разными ее подсистемами и субъектами (пользователями). Однако теоретические и

практические вопросы анализа влияния внутрифирменных коммуникаций в КСС на развитие компетенций и ИВ сотрудников предприятия проработаны недостаточно полно. Для повышения ИВ и эффективности инновационной деятельности (ИД) персонала необходима возможность оценки эффективности влияния и действия внутрифирменных коммуникаций на ИВ подразделений и отдельных сотрудников.

Как средство решения этой проблемы была рассмотрена модель анализа и развития взаимосвязанных факторов ИВ персонала сотрудников и руководства на основе их активности в КСС. Использование внутрифирменной КСС позволяет соединить информационно-оперативные возможности программно-компьютерных комплексов с фактическими множест-

вами информационно-коммуникативных взаимоотношений и взаимодействий сотрудников фирмы. Это позволяет ускорять информационные потоки, быстрее анализировать соответствующую информацию, оперативно принимать необходимый набор управленческих процедур, что в конечном итоге (за счет скорости адаптивной структуризации, оперативной обработки, преобразования, распространения и обратной связи) позволяет повысить ИВ как отдельного работника, так и конкретных подразделений и персонала предприятия в целом [1].

Для возможности использования КСС в интересах предприятий и установления отличия их от интернет-порталов необходима подробная классификация последних по характерным признакам (табл. 1).

Таблица 1

Классификация КСС и особенности их применения [2]

КСС	Характерный признак	Особенности применения
<i>Bitrix 24</i>	Относится к категории интранетов с отдельным социальным модулем	В рамках модуля предусмотрены функции ведения микроблогов, мессенджера, создания фотогалереи и др. Интерфейс и функционал приложения немного напоминает соцсети в вариации начала 2000-х годов. Социальное приложение само по себе бесплатно, однако оно не работает, пока не будет приобретен базовый пакет « <i>Bitrix 24</i> ». Стоимость зависит от выбранного тарифа и количества сотрудников, а также варианта реализации: версия с установкой на своем сервере обойдется дороже облачной
<i>DaOffice</i>	Первая российская корпоративная социальная сеть. Основное внимание, в отличие от « <i>Bitrix 24</i> », уделяется именно социальным инструментам	Микроблоги в этой сети поддерживают #теги и @имена как в « <i>Twitter</i> », есть возможность ставить понравившимся публикациям «лайки», видеть список рекомендованных друзей, как в « <i>Facebook</i> ». Отличительная черта сервиса — элементы геймификации: за добавление сообщений по актуальным и полезным темам сотрудники получают баллы. Доступ к <i>DaOffice</i> возможен с мобильных устройств с помощью приложений для <i>Android</i> и <i>iOS</i> . Стоимость установки определяется конкретно для каждой компании и зависит от модификации <i>Team</i> (полноценная собственная корпоративная социальная сеть) или <i>Enterprise</i> (максимальный функционал для глубокой интеграции социальных механик в бизнес-процессы компании), варианта внедрения (свой сервер или облако), необходимости интеграции с другими системами и разработки дополнительных опций. Бесплатная версия доступна только для крупных компаний (более 250 сотрудников). Минусом бесплатной версии является то, что при установке на свой сервер появляются ограничения на инструменты администрирования
<i>Jive</i>	Интранет с социальными функциями	Пользователи <i>Jive</i> могут настраивать свое индивидуальное рабочее пространство. Приложение содержит инструменты для управления задачами, корпоративным контентом и проектами. <i>Jive</i> доступен для мобиль-

КСС	Характерный признак	Особенности применения
<i>Yammer</i>	Самый популярный в мире социальный интранет	<p>ных устройств и может быть интегрирован с <i>Office365</i> и продуктами <i>Google</i>. Цена приложения зависит от выбранного пакета: <i>Select</i>, <i>Premier</i> или <i>Premier+</i>. Серьезным недостатком приложения является отсутствие русифицированной версии. К тому же, по отзывам клиентов, навигация в <i>Five</i> сильно отличается от привычной навигации в социальных сетях</p> <p>Доступен пользователям в составе <i>Office365</i>. По структуре напоминает «<i>Twitter</i>», позволяя сотрудникам обмениваться короткими сообщениями, формировать рабочие группы и контролировать «статус» подчиненных. Среди других возможностей сервиса — обмен файлами и изображениями, поддержка тегов в сообщениях, просмотр онлайн-контактов, поиск людей, групп и текстов, формирование и использование базы знаний. Благодаря поддержке 25 языков при использовании приложения отсутствует языковой барьер. После того, как <i>Yammer</i> стал частью онлайн-офиса <i>Office365</i>, его отдельная установка стала невозможна. Другой существенный минус — отсутствие варианта организации на серверах потребителя (<i>on premise</i>), доступно только облачное решение с серверами за рубежом (<i>off premise</i>)</p>
<i>Facebook Workplace</i>	Корпоративная социальная сеть в чистом ее виде	<p>Представляет собой практически точную копию классического <i>Facebook</i>. При этом профили пользователей никак не связаны с их <i>Facebook</i>-аккаунтами. В остальном в сети доступны те же инструменты — лента новостей, возможности создания личного профиля, групп, чатов, презентаций, видеозвонки. Главным плюсом <i>Facebook Workplace</i> является его привычный интерфейс, не требующий от пользователя переучивания и привыкания. Продукт предназначен для больших компаний, что отразилось даже на способе оплаты за его установку. Если численность работников в компании не превышает 1000 человек, то стоимость составит около трех долларов за сотрудника, а при численности от 1000 до 10 000 человек цена снизится до двух. Для тестирования программы предоставляется бесплатный трехмесячный период. Главные минусы — отсутствие возможности кастомизации и варианта организации на собственном сервере. Доступна только облачная версия с серверами за рубежом</p>
<i>CyberCloud</i>	Позволяет создавать полноценную корпоративную соцсеть со сложным функционалом.	<p>Позволяет создавать новости, личные сообщения, файлы с совместным доступом, общая база знаний, форумы, опросы, задачи для себя и сотрудников, каталог пользователей, сборщик идей, блоги. Отличительная черта сервиса — геймификация. В сети присутствует доска почета, формирующаяся автоматически на основе различных критериев — от полезных советов до гениальных идей и важных для компании публикаций. В социальную сеть можно заходить с любого устройства — компьютера, смартфона или планшета. Разработчики предлагают две версии системы — облачную и корпоративную. Сервис рассчитан на большие компании, его стоимость начинается от 45 долл. США в месяц за 100 пользователей. Главные минусы — наличие только веб-версии (удобное мобильное приложение не разработано), а также устаревший дизайн конца 90-х годов XX в.</p>

При этом следует обратить внимание на структуру корпоративных сетей, цели, задачи в обеспечении повышения ИВ управления предприятием и персоналом. Соответственно,

следует рассмотреть сервисы корпоративных социальных приложений в контексте решения поставленных бизнес-задач организации (табл. 2) [3].

Сравнение возможностей по повышению ИВ персонала с использованием КСС и классического интернет-портала [4]

Классический интернет-портал	КСС
Отражает формальную структуру организации (не всегда), не учитывая неформальные связи	Отражает реальные связи в организационно-управленческой структуре предприятия и персонала, что повышает ИВ
Публиковать материалы могут только администраторы	Публиковать материалы могут все сотрудники, что, соответственно, формирует более широкое информационное поле, повышая ИВ
Размещается «избранный» контент — только самая значимая информация, прошедшая модернизацию	Размещается большой объем контента, формирующий реальную базу корпоративных знаний, что повышает ИВ
Централизованная структура, медленное, санкционированное «верхами» развитие	Децентрализованная структура и естественное, самостоятельное развитие, что способствует повышению ИВ
Коммуникации направлены сверху вниз	Коммуникации направлены как сверху вниз, так и снизу вверх [4], что позволяет обеспечить обратную связь в процессе управления и повышает ИВ персонала и предприятия
Сроки разработки и запуска — от 2 недель	Сроки разработки и запуска — от 2 недель
Используются стандартные программные продукты типа <i>SharePoint</i>	Используются как стандартные, так и динамичные многофункциональные <i>SharePoint</i> или <i>WebTycoon</i>
Стоимость от 4000 долл. США	Стоимость от 5000 долл. США
Мотивация персонала — низкая	Мотивация персонала — высокая, что способствует повышению ИВ

В мировой практике используют все виды изложенных выше локальных КСС. Выбор тех или иных видов сетей определяется в зависимости от задач, масштабов и характера использования их в информационно-корпоративном поле организаций. Например, внутрифирменная система *Bitrix 24* — это универсальный портал для разных применений, который позволяет осуществлять определенный вид деятельности в зависимости от настройки и кастомизации. Ее основные характерные черты: сильное проектное управление, работа с файлами и документами, удобный интерфейс, мощная система коммуникаций.

КСС не подменяют существующие в компаниях системы электронного документооборота, принятия, передачи и контроля исполнения поручений, управленческого и финансового учета, а дополняют их. Они нацелены на решение проблем и задач сверх установленных, не прописанных в имеющихся корпоративных системах электронного управления. На рисунке показано соответствие между сер-

висами корпоративных социальных сетей и бизнес-задачами, на которые они нацелены и идентификацию с традиционными системами управления персоналом (СУП) (сравнение производилось с подсистемами традиционных СУП). В правой колонке показаны уровни идентификации функций сервисов ПО *Bitrix 24* с традиционными элементами СУП фирмы ООО «ВО Овен».

Рассмотрим применение программного обеспечения (ПО) *Bitrix 24* в компании ООО «ВО Овен». В табл. 3 показана эффективность применения этого сервиса по сравнению с американскими КСС [9].

Функции традиционных СУП, идентифицированных в табл. 3: 2.1 — анализ и регулирование групповых и личных взаимоотношений; 2.4 — социально-психологическая диагностика; 3.2 — информационное обеспечение системы кадрового управления; 3.4 — управление занятостью; 4.8 — оценка имеющихся кадров; 5.1 — обучение персонала; 5.4 — профессиональная и социально-психологическая



Рис. 1. Сервисы КСС в системе бизнес-задач организации и их идентификация с традиционными СУП: НО – не отражена в подсистемах и функциях традиционных СУП; НС – не соответствует подсистемам и функциям традиционных СУП; ЧС – частично соответствует подсистемам и функциям традиционных СУП; ФС – фрагментарно соответствует подсистемам и функциям традиционных СУП; ПС – полностью соответствует подсистемам и функциям традиционных СУП. В правой колонке показаны уровни идентификации функций сервисов ПО *Bitrix24* с традиционными элементами СУП фирмы ООО «ВО Овен»

адаптация работников. Более подробно функции СУП изложены в работах [5–8].

Проанализировав эффективные области применения КСС американскими компаниями и компанией ООО «ВО Овен», можно сделать вывод, что повышение эффективности ИВ персонала от применения КСС на предприятии идет за счет ускорения реализации коммуникативных связей персонала:

- ✦ обработки информационных сообщений (чтение и ответы по E-mail) (за счет ускорения, уменьшения времени работы);
- ✦ ускорения поиска и сбора информации;
- ✦ анализа, обсуждения, общения в процессе совместной работы;
- ✦ повышения продуктивности совместной работы (за счет общения и совместной работы);
- ✦ исполнения конкретных задач.

Сравнительный анализ сервисов ПО *Bitrix 24* с традиционными элементами СУП ООО «ВО Овен» показал, что имеет место нестыковка возможностей сервисов с комплексной СУП, ряд подсистем и функций не имеют фактической поддержки соответствующих сервисов, исходя из того, что КСС по замыслу имеет общую цель – совершенствовать системы СУП и реализовать ее подсистемы и функции.

Были проанализированы информационные сообщения КСС ПО *Bitrix 24* компании ООО «ВО Овен» за период 2017 г. и подробней за I квартал 2018 г. на предмет формирования материала для анализа характера реализации функций СУП в практике использования данной системы КСС (табл. 4).

Анализируя итоговые данные табл. 4, можно сделать вывод, что информационные сообщения живой ленты недостаточно охватывают функции подсистемы СУП. Большинство таких сообщений имеют информационно-производственный характер: внедрение новых технологий, приборов, ПО; информация о конкурентах и клиентах; инвестиционные проекты; открытие/закрытие продаж приборов; изменение цен; институт отраслевых решений; полезная информация для работы отраслевых менеджеров; полезная информация (по работе сайта, портала, приборов, 1С, обучающая литература, досуг, подключение и настройка приборов); отчеты о проделанной работе разных отделов; презентации; вопросы технико-экономического характера; саморазвитие и обучение.

В свою очередь, ряд вопросов, которые призвана реализовывать СУП в КСС отражен слабо, а подсистемы условий труда, трудовых от-

Таблица 3

Сравнение эффективных областей применения КСС в американских компаниях и в ООО «ВО Овен»

Область применения	Соответствие функциям СУП	Затраченное время, % за неделю		Улучшение продуктивности, %		Освободившееся время, % за неделю	
		АК	УК	АК	УК	АК	УК
Чтение и ответы по эл. почте	2.1	28	35	25–30	30–40	7,0–8,5	10,5–14
Поиск и сбор информации	2.4; 5.1	19	15	30–35	20–30	5,5–6,5	3,0–4,5
Общение и совместная работа	2.1; 3.1; 3.4; 4.8; 5.1; 5.4	14	10	25–35	10–15	3,5–5,0	1,0–1,5
Использование конкретных задач	2.1; 3.1; 3.4; 5.1; 5.4	39	40	10–15	40–50	4,0–6,0	16,0–20,0
Итого		100	100	20–25	30,5–40	20,0–25,0	30,5–40,0

Примечание: АК – показатели эффективности применения КСС по обзору американских компаний; УК – данные показаны на примере украинской компании ООО «ВО Овен».

ношений, планирования, прогнозирования, маркетинга персонала, юридических услуг не отображены вообще [5].

Соответственно, на наш взгляд, целесообразно совершенствовать систему ПО *Bitrix 24* во взаимосвязи с тенденциями развития СУП, например, ввести в традиционную СУП функции информационного обеспечения персонала и реализации технико-экономических процессов.

Также необходимо предусмотреть расширение возможностей ПО *Bitrix 24* по поводу не отраженных функций СУП (например, «трудовые конфликты» и др. [5]).

Перспективными направлениями совершенствования ПО *Bitrix 24* являются:

1. Развитие сервисов с точки зрения расширения их в соответствии с подсистемами и функциями СУП.

2. Совершенствование интерфейса в направлении отражения в нем функций СУП (формирование отдельных разделов, так как сейчас все разделы совместны, например, скандальная, спортивная, культурная хроника, социальное обеспечение).

3. В идеале в ПО *Bitrix 24* должно быть отражено большинство функций СУП [5]).

Таким образом, сделав анализ применения ПО *Bitrix 24* в компании ООО «ВО Овен», можно сделать вывод что не все сервисы КСС в системе бизнес-задач организации отражены в подсистемах и функциях традиционных СУП. А те, которые отражаются – реализовываются не на 100 %, а частично, фрагментарно или периодически. Необходимым является введение новой функции, которая будет отражать информационное обеспечение персонала и реализацию технико-экономических процессов для нынешних условий развития корпоративных социальных сетей.

Дальнейшие исследования и разработки в сфере КСМ, в том числе для компании «ВО Овен», следует проводить с точки зрения современного понимания теории инновационной восприимчивости персонала, ее роли и отражения в организационно-управленческой струк-

Таблица 4

Итоговые данные информационных сообщений ПО *Bitrix24* (живая лента) в компании ООО «ВО Овен» за 2017 г. и I квартал 2018 г.

Номер функции СУП	Функции СУП	Количество сообщений, шт.	
		2017	I кв. 2018
3.1	Оформление и учет	–	11
3.2	Информационное обеспечение системы кадрового учета	20	–
4.6	Связь с внешними источниками, которые обеспечивают кадрами организацию	2	–
5.1	Техническая и экономическая учеба	9	15
5.2	Информационное обеспечение персонала, реализация производственных технико-экономических процессов	359	77
5.3	Управление, планирование и контроль деловой карьеры	–	1
6.2	Разработка системы оплаты	–	3
6.3	Управление трудовой мотивацией	–	3
6.4	Разработка форм участия в прибыли и капитале	–	1
6.5	Использования способов морального поощрения	23	1
8.3	Развитие культуры и физической подготовки	15	1
9.1	Анализ организационной структуры управления	24	6
9.2	Проектирование и формирование новой организационной структуры	5	4
	Всего	457	123

туре предприятий, которая должна формироваться с учетом социализации персонала и отражается в корпоративных системах предприятий. Также для обеспечения адекватного восприятия цифровых технологий на промышленных предприятиях Украины необходимы квалифицированные кадры, которые владеют цифровыми навыками и компетентностями. Одним из вариантов развития таких компетентностей является использование КСС.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акимов С.О. Моделирование влияния внутрифирменных коммуникаций в корпоративной социальной сети на развитие компетенций сотрудников предприятия. URL: <http://www.dissercat.com/content/modelirovanie-vliyaniya-vnutrifirmennykh-kommunikatsii-v-korporativnoi-sotsialnoi-seti-na-ra#ixzz5B8GS8J4o> (дата обращения: 12.06.2018).
2. Обзор корпоративных социальных сетей: сравниваем возможности и функционал. URL: <https://www.pravda.ru/navigator/obzor-korporativnykh-sotsial-nykh-setei.html> (дата обращения: 12.06.2018).
3. Корпоративные социальные сети. URL: http://www.spbnet.ru/solutions_and_services/intranet/networks.html (дата обращения: 14.06.2018).
4. Гапонова О.С., Коршунов И.А., Закаблукковский Е.В. Корпоративные социальные сети в современном менеджменте организации. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2015. № 1. С. 79–88.
5. Дюжев В.Г., Сусликов С.В., Бойченко О.И. Влияние на инновационную приемчивость характеристик системы управления персоналом. *Научно-производственный журнал «БИЗНЕС-НАВИГАТОР»*. 2017. № 4–1 (43). С. 138–142.
6. Бойченко О.И. Инновации на примере Украинской промышленной компании. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм»*. 2018. Вип. 7. С. 80–86.
7. Дюжев В.Г., Бойченко О.И. Инновационная восприимчивость рынка для отрасли электроэнергетики. *Электронный профессиональный журнал «Восточная Европа: экономика, бизнес и управление»*. 2018. № 1 (12). URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/12-2018> (дата обращения: 18.06.2018).
8. Дюжев В.Г., Бойченко О.И. Повышение инновационной восприимчивости персонала коммерческой службы предприятий промышленной автоматизации. *Вестник НТУ «Харьковский политехнический институт» (экономические науки). Сборник научных трудов*. 2017. № 45 (1266). С. 42–46.
9. The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/the-social-economy> (дата обращения: 19.06.2018).

Стаття надійшла до редакції 11.06.18

REFERENCES

1. Acimov, S.O. Design of influence of внутрифирменных communications in a corporate social network on development of competences of employees of enterprise [in Russian]. URL: <http://www.dissercat.com/content/modelirovanie-vliyaniya-vnutrifirmennykh-kommunikatsii-v-korporativnoi-sotsialnoi-seti-na-ra#ixzz5B8GS8J4o>. (Last accessed: 12.06.2018).
2. Overview of corporate social networks: we compare features and functionality [in Russian]. URL: <https://www.pravda.ru/navigator/obzor-korporativnykh-sotsial-nykh-setei.html>. (Last accessed: 12.06.2018).
3. Corporate social networks [in Russian]. URL: http://www.spbnet.ru/solutions_and_services/intranet/networks.html. (Last accessed: 14.06.2018).
4. Gaponov, O. S., Kites, I. A., Zacablucovsciy, E. V. (2015). The Corporate social networks in the modern management of organization. *Management in Russia and abroad*, 1, 79–88 [in Russian].
5. Dyuzhev, V. G., Suslikov, S. V., Boichenko, O. I. (2017). Influence is on innovative favourableness of descriptions of control system by a personnel. *Scientific and production magazine "BUSINESS-NAVIGATOR"*, 4–1(43), 138–142 [in Russian].
6. Boichenko, O. I. (2018). Innovations on the example of the Ukrainian industrial company. *Announcer. Kharkiv national university of the name Carazina V.N. KNU. Series the "International relations. Economy. Country-specific studies. Tourism" Producing* 7, 80–86 [in Russian].
7. Dyuzhev, V. G., Boichenko, O. I. (2018). Innovative receptivity of market for industry electroenergy. *Electronic professional magazine "East Європа: economy, business and management"*, 1(12). URL: <http://www.easterneurope-ebm.in.ua/12-2018> [in Ukrainian]. (Last accessed: 18.06.2018).
8. Dyuzhev, V. G., Boichenko, O. I. (2017). Increase of innovative receptivity of personnel of commercial service of enterprises industrially automats. *An announcer NTU is the "Kharkov polytechnic institute" (economic sciences). Collection of scientific works*, 45(1266), 42–46 [in Ukrainian].
9. The social economy: Unlocking value and productivity through social technologies. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/the-social-economy>. (Last accessed: 19.06.2018).

Received 11.06.18

Dyuzhev, V.G., and Boichenko, O.I.

Kharkiv Polytechnic Institute, National Technical University,
2, Kirpichova St., Kharkiv, 61002, Ukraine,
+380 50 184 2823, olegmet3000@ukr.net

INFLUENCE OF CORPORATE SOCIAL NETWORKS
ON THE INNOVATIVE RECEPTIVITY OF PERSONNEL,
BY EXAMPLE OF *BITRIX 24* SOFTWARE (*VO OVEN LTD*)

Introduction. Increasing the innovative receptivity (IR) of personnel using intra-corporate social networks (CSN) is a pressing problem.

Problem Statement. Currently, Ukraine is actively discussing the problems of digital transformations in the economy, as well as the importance of digital initiatives and research in this industry, as evidenced by Conception for the development of the digital economy and society of Ukraine for 2018–2020 and a respective action plan for the implementation of this Conception (approved by the Cabinet of Ministers of Ukraine) adopted in January 2018. Theoretical and practical issues of analyzing the impact of intra-corporate communications in the CSN on the development of competencies and IR of employees have not been fully developed so far.

Purpose. To identify trends and effect of CSN on personnel IR by example of *Bitrix 24* software in *VO OVEN Ltd*.

Materials and Methods. Methods for comparative analysis of local and international CSN operation in Ukraine and throughout the world; analysis of the use of *Bitrix 24* software in the Ukrainian company.

Results. The ways to increase the IR of personnel using CSN and classic Internet portal have been shown. The CSN services in the system of corporate business tasks and their authentication with conventional human resources management system have been analyzed. The domains of effective CSN application in American corporations and in *VO OVEN Ltd* (Ukraine) have been compared. Data summary of *Bitrix 24* information messages (live news feed) in *VO OVEN Ltd* for 2017 and for the 1st quarter of 2018 has been given. Based on research results, a new HRMS function has been implemented to show the dataware of personnel and the realization of technical and economic processes for developing CSN under current conditions.

Conclusions. To ensure an adequate perception of digital technologies on industrial corporations, Ukraine needs highly qualified personnel with digital skills and competences. One of the options to develop these competences is to use CSN.

Keywords: innovative receptivity, corporate social networks, and *Bitrix 24*.

В.Г. Дюжев, О.І. Бойченко

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
вул. Кирпичова, 2, Харків, 61002, Україна,
+380 50 184 2823, olegmet3000@ukr.net

ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНУ СПРИЙНЯТЛИВІСТЬ
ПЕРСОНАЛУ КОРПОРАТИВНИХ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ,
НА ПРИКЛАДІ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
BITRIX 24, В КОМПАНІЇ ТОВ «ВО ОВЕН»

Вступ. Актуальним питанням підвищення інноваційної сприйнятливості (ІС) персоналу є використання внутрішньофірмових корпоративних соціальних мереж (КСМ).

Проблематика. На сьогодні в Україні відбувається активне обговорення проблем цифрових трансформацій економіки, а також важливості цифрових ініціатив і наукових досліджень у цій галузі, про що свідчить прийнята у січні 2018 року Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. та відповідний план заходів щодо реалізації цієї Концепції (затверджений Кабінетом Міністрів України). Теоретичні та практичні питання аналізу впливу внутрішньофірмових комунікацій у КСМ на розвиток компетенцій та ІС співробітників підприємств, на сьогодні, опрацьовані не повною мірою.

Мета. Визначення тенденцій і закономірностей впливу КСМ на ІС персоналу на прикладі ПЗ *Bitrix 24* в компанії ТОВ «ВО Овен».

Матеріали й методи. Методи порівняльного аналізу роботи вітчизняних та закордонних КСМ в Україні та світі; аналіз використання ПЗ *Bitrix 24* в українській компанії.

Результати. Показано можливості підвищення ІС персоналу при використанні КСМ і класичного інтернет-порталу. Проаналізовано сервіси КСМ в системі бізнес-завдань організації та їх ідентифікація з традиційними системами управління персоналом (СУП). Приведено порівняння ефективних сфер застосування КСМ в американських компаніях і в ТОВ «ВО ОВЕН» (Україна). А також наведено підсумкові дані інформаційних повідомлень ПЗ *Bitrix 24* (жива стрічка) в компанії ТОВ «ВО Овен» за 2017 р. і за I квартал 2018 р. За результатами дослідження введено нову функцію СУП, яка показуватиме інформаційне забезпечення персоналу, реалізацію техніко-економічних процесів для розвитку КСМ в нинішніх умовах.

Висновки. Для забезпечення адекватного сприйняття цифрових технологій на промислових підприємствах України потрібні кваліфіковані кадри, які володіють цифровими навичками та компетенціями. Одним з варіантів розвитку таких компетенцій є використання КСМ.

Ключові слова: інноваційна сприйнятливість, корпоративні соціальні мережі, *Bitrix 24*.