

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2023. № 7.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.7.46>

УДК 331.108:004.05

О. В. Горбатюк,

к. е. н., старший викладач кафедри hr-інжиніринг у бізнес-економіці,

Хмельницький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2450-6140>

О. М. Баксалова,

к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування,

Хмельницький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5557-2327>

Т. В. Глушко,

старший викладач кафедри hr-інжиніринг у бізнес-економіці,

Хмельницький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9747-686X>

О. В. Кошонько,

к. е. н., доцент, доцент кафедри hr-інжиніринг у бізнес-економіці,

Хмельницький національний університет

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0062-5727>

ЗАСТОСУВАННЯ DIGITAL HR В СИСТЕМІ АУТСОРСИНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

O. Horbatiuk,

*PhD in Economics, Senior Lecturer of the Department of HR-engineering in
Business Economics, Khmelnytskyi National University*

O. Baksalova,

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
Management and Administration, Khmelnytskyi National University*

T. Hlushko,

*Senior Lecturer of the Department of HR-engineering in Business Economics,
Khmelnytskyi National University*

H. Koshonko,

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
HR-engineering in Business Economics, Khmelnytskyi National University*

APPLICATION OF DIGITAL HR IN THE SYSTEM OF OUTSOURCING TECHNOLOGIES

У статті розглянуто застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій. Digital HR може бути застосований в системі аутсорсингових технологій з метою поліпшення ефективності та продуктивності HR-процесів, а саме: електронні системи управління персоналом (HRMS); електронний документообіг; електронний рекрутинг; аналітика та звітність. Досліджено, що на особливості застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій впливають міжнародні дослідницькі організації, консалтингові компанії та науково-дослідницькі установи, які досліджують та розробляють актуальні питання. Впровадження європейського досвіду в бізнес-економіку сприяє до розвитку hr-аутсорсингу. Все більше компаній звертаються до аутсорсингу як способу скорочення витрат і підвищення ефективності. Визначено, що застосування цифрового HR в системі аутсорсингових технологій може мати декілька важливих висновків та рекомендацій, а саме: покращення

ефективності; покращений доступ до інформації; аналітика та прийняття рішень; покращений доступ до інформації. Дослідження дозволить покращити засоби ефективності, комунікації, аналітики та доступу до інформації, що в свою чергу сприяє удосконаленню загального управління персоналом, досягненню кращих результатів для суб'єктів господарювання. та містять перспективи подальших досліджень.

The article examines the application of Digital HR in the system of outsourcing technologies. Digital HR can be applied in the system of outsourcing technologies in order to improve the efficiency and productivity of HR processes, namely: electronic personnel management systems (HRMS); electronic document management; electronic recruiting; analytics and reporting. It has been investigated that the peculiarities of the application of Digital HR in the system of outsourcing technologies are influenced by international research organizations, consulting companies and research institutions that research and develop topical issues. The implementation of European experience in the business economy contributes to the development of hr-outsourcing, not only on the basic functions that were followed in the trends of the last decade, related to the brokerage of personnel agencies, outsourcing companies began to expand the functions related to the requirements of not only the labor market, but also international business. More and more companies are turning to outsourcing as a way to cut costs and improve efficiency. There is no one-size-fits-all answer when it comes to outsourcing, as every business area is different. A range of methods that work for a technology company may not work for manufacturing, and vice versa. Therefore, it is very important to adapt your outsourcing strategy according to specific needs and tasks. It was determined that the application of digital HR in the system of outsourcing technologies can have several important conclusions and recommendations, namely: improving efficiency - the use of digital HR tools can contribute to the automation and optimization of personnel management processes; improved access to information - digital HR tools can create convenient

communication channels between employees and the HR department in the outsourcing technology system; analytics and decision-making - the use of digital HR tools allows you to collect, analyze and use a large amount of personnel data; improved access to information – digital HR tools allow employees and managers to easily access important information about the organization's rules, procedures and policies. The study will improve the means of efficiency, communication, analytics and access to information, which in turn contributes to the improvement of general personnel management, achieving better results for business entities. and contain prospects for further research.

Ключові слова: *управління персоналом; HR-інжиніринг; digital hr; міжнародний бізнес; аутсорсинг; технології; електронні системи; інформаційні системи.*

Keywords: *HR; HR engineering; digital hr; international business; outsourcing; technologies; electronic systems; information systems..*

Постановка проблеми. Надзвичайний стан на ринку праці, сприяє до виходу суб'єктів господарювання з області бізнес-простору в якому вони почувалися впевнено, стабільно, з перспективами розвитку та саме головне безпечно. Перший поштовх із зони комфорту бізнес-економіці надала пандемія коронавірусної інфекції типу COVID-19. Суб'єкти господарювання за допомогою інноваційних, креативних HR-технологій, новітніх методів удосконалення кадрового потенціалу, дистанційного управління персоналом та онлайн-режимів зуміли втриматися на ринку. Не повністю оговтавшись від наслідків пандемії, суб'єкти господарювання зустріли наступні поштовхи пов'язані із наслідками російського вторгнення. За період війни бізнес-економіка, на основі досвіду ведення діяльності в умовах пандемії, інтенсифікує процес пристосування суб'єктів господарювання в умовах воєнного часу.

Digital HR може бути застосований в системі аутсорсингових технологій з метою поліпшення ефективності та продуктивності HR-процесів. Ось кілька способів, які можуть бути використані: Електронні системи управління персоналом (HRMS), де провадження HRMS дозволяє автоматизувати багато рутинних HR-процесів, таких як управління персональними даними співробітників, облік робочого часу та відпусток, заявки на оплату заробітної плати та інші, що забезпечує ефективніше управління персоналом та зменшує потребу в ручній роботі; електронний документообіг, де використання електронних систем документообігу дозволяє замінити традиційну паперову документацію на цифрові формати, що спрощує процес обміну документами між різними сторонами, забезпечує легкий доступ до даних та зменшує ризик втрати чи пошкодження документів; електронний рекрутинг, де використання цифрових платформ та інструментів допомагає автоматизувати процес рекрутингу, що може включати створення онлайн-профілів кандидатів, системи управління вакансіями, автоматичну фільтрацію резюме та інше. Такі інструменти спрощують та прискорюють пошук та відбір потенційних кандидатів; електронне навчання (e-learning), де застосування цифрових інструментів для навчання співробітників може допомогти забезпечити доступ до навчальних матеріалів та курсів у будь-який час та з будь-якого місця. Електронне навчання також може бути використане для оцінки знань та навичок співробітників; аналітика та звітність, де використання цифрових інструментів дозволяє збирати та аналізувати дані про персонал, розуміти тенденції та моделі в роботі співробітників. Це допомагає приймати обґрунтовані рішення щодо управління персоналом та розробки стратегій.

Застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій допомагає підвищити ефективність HR-процесів, зменшити ручну працю, дотримуватися термінів та покращити якість обслуговування співробітників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах господарювання є міжнародні дослідницькі організації, консалтингові

компанії та науково-дослідницькі установи, які досліджують та розробляють питання застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій. HR-користувачам представлено достатньо наукових праць, в яких започатковано вирішення актуальних питань. Вагомим виявився внесок серед українських науковців, які досліджували застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій були М. Ведерніков [1; 3], Л. Волянська-Савчук [3; 8], Н. Базалійська [1; 7], О. Чернушкіна [7; 14]. Незважаючи на широке коло наукових напрацювань із зазначеної проблеми, недостатньо розкритими залишаються питання про тренди та інновації у HR-сфері, включаючи Digital HR та аутсорсинг.

Важливо звернути увагу, що застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій є актуальною темою для дослідження, і нові дослідження можуть постійно розвиватися з плином часу.

Постановка завдання. Мета статті полягає у дослідженні застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій, розглянути унікальність та нові технології.

Виклад основного матеріалу досліджень. Європейські науково-дослідні організації та засоби масової інформації відстежують останні глобальні інноваційні тенденції на тлі наслідків пандемії COVID-19, війни в Україні, уповільнення зростання продуктивності та інших проблем, що мають місце в сучасних умовах господарювання. Проект Global Innovation Index був запущений Сумітрою Дуттою, деканом бізнес-школи Saïd в Оксфордському університеті, у 2007 році. Тематичний фокус цього видання зосереджений на сталому розвитку, керованого інноваціями, відкриває перспективу щодо того, чи залишиться стагнація та низьке зростання продуктивності, чи ми збираємося вступити в нову еру, коли нові технології застосовують – цифрову еру та сучасну науку. Хвилі інновацій – викликають економічне зростання та конкурентоспроможність на ринку [2].

У аналітичних звітах присутні понад 50 індикаторів, що мають вплив на рейтинг країни у міжнародному чи європейському інноваційному

просторі. Респонденти аналізуючи результати рейтингу усувають стримуючі фактори сталого розвитку, таким чином покращують місце у рейтингу та удосконалюють інноваційну модель розвитку країни. Аналіз інноваційності міжнародними аналітиками, допомагає країнам, що досліджуються покращити інноваційний розвиток у тому числі і у HR.

Відповідно до GII Україна потрапила до рейтингу у категорію «скромний новатор» табл. 1, як країна-сусід, що не є членом ЄС.

Таблиця 1. Рейтинг України у Глобальному інноваційному індексі

Індикатори	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Абсолют на зміна 2022/2014
Місце України в цілому	63	64	56	50	43	47	45	49	57	+6
Людський капітал та дослідження	45	36	40	41	43	51	39	44	49	-4
Суб-індекс інноваційних витрат	88	84	76	77	75	82	71	76	75	+13
Суб-індекс інноваційних результатів	46	47	40	40	35	36	37	37	48	-2

Аналізуючи індикатор місце України в цілому, можемо спостерігати, що у порівнянні 2022 року із 2014 роком є позитивні зміни у рейтингу, Україна піднялася на 6 позицій. Але, якщо порівняти із 2018 роком, де Україна у рейтингу була на 43 місці, то позиція не втішна. Індикатор людський капітал та дослідження, також підтверджує про негативні тенденції у рейтингу. Зміщення у рейтингу України вниз, на нашу думку, сприяло пандемія COVID-19 та збройна агресія РФ проти України. І тому, необхідно для застосування Digital HR у системі аутсорсингових технологій запровадження сучасних методів організації процесів виробничо-господарської діяльності. Використання аутсорсингу надає підприємству можливість підвищити конкурентні переваги, забезпечити організацію

безперервної роботи на всіх рівнях, зосередити основні ресурси компанії на виконанні найбільш перспективних напрямків бізнесу, відмовитися від виконання неконкурентоспроможних робіт.

Діджиталізація є необхідним процесом розвитку сучасної бізнес-економіки в умовах дистанційної діяльності. Вона покликана спростити та прискорити роботу з великими базами даних, забезпечити автоматизацію усіх видів діяльності (основної та допоміжної операційної, інвестиційної, фінансових), покращення комунікації з клієнтами, постачальниками та партнерами та усіма інститутами зовнішнього середовища, формування нових засад взаємодії в межах підприємства – між підрозділами, працівниками, менеджментом, перехід до нових організаційних форм господарювання (хмарна економіка). Важливість діджитал hr обумовлюється прагненням до постійного підвищення рівня своєї конкурентоспроможності, що, в свою чергу, є передумовою виживання та розвитку підприємств в умовах неоекономіки. Діджиталізація забезпечує підприємствам такі конкурентні переваги, як: надання додаткової цінності товару через якісний сервіс; високий рівень зв'язку з клієнтами та цільовою аудиторією; підвищення іміджу компанії за допомогою швидкої комунікації з клієнтами; зниження ціни за допомогою автоматизації процесів та переведення в цифру бізнес-процеси; прозорість внутрішніх та зовнішніх процесів підприємства; підвищення лояльності клієнтів до компанії [3].

Впровадження європейського досвіду в бізнес-економіку сприяє до розвитку hr-аутсорсингу, не тільки на базових функціях, що супроводжувалися у трендах минулого десятиліття, стосовного брокерства кадрових агентств, аутсорсингові компанії розпочали розширення функцій стосовно вимог не тільки ринку праці, але й міжнародного бізнесу. На нашу думку, залучення аутсорсингових компаній до здійснення цифрових hr-процесів у вітчизняну бізнес-економіку стримує той фактор, що хтось сторонній дізнається про особливості діяльності підприємства, установи чи організації.

Але, в сучасних умовах господарювання науковці звертають все більшу увагу на імідж тому, що такі індикатори соціального капіталу суб'єктів, як ділова репутація та мережа контрактних відносин (корпоративна архітектура) є одними з ключових чинників комерційного успіху. Відповідно до анкетування стейкхолдерів, проведеного у 2014 р. міжнародною консалтинговою компанією Reputation Institute серед 301 провідної фірми з 29 країн світу, 78% опитаних відповіли, що репутаційна економіка сьогодні вже стала об'єктивною реальністю, а 65% – визначають управління репутацією пріоритетним завданням свого менеджменту [4].

Залучення до співпраці діджитал hr аутсорсингової компанії призведе до підвищення іміджу на міжнародному рівні та допоможе покращити управління hr-процесами у бізнес-економіці. Адже у реаліях сьогодення постійні зміни у законодавстві стосовно ведення підприємницької діяльності та трудового законодавства є складними та трудомісткими, тому перед суб'єктами господарювання виникає не просте управлінське рішення чи утворювати та утримувати hr одиницю, чи скористатися повним спектром послуг кадрового персоналу із використанням діджитал hr аутсорсингу.

Аналізуючи міжнародний досвід, все більше компаній звертаються до аутсорсингу як способу скорочення витрат і підвищення ефективності. На сьогодні немає однозначної відповіді, коли мова заходить про аутсорсинг, оскільки кожна сфера підприємницької діяльності відрізняється. Спектр методів, що працює для технологічної компанії, може не працювати для виробництва, і навпаки. Тому дуже важливо адаптувати свою стратегію аутсорсингу відповідно до конкретних потреб та завдань. Діджитал аутсорсинг у провідних європейських компаніях із врахуванням останніх тенденцій працює у різних галузях, а саме: охорони здоров'я, фінансових послуг, технологічного забезпечення, IT-аутсорсинг та звичайно hr. Ринок аутсорсингу процвітає і буде тільки продовжувати розвиватися в найближчі роки. Фірми все частіше прагнуть передавати свою діяльність на аутсорсинг, щоб зосередитися на своїх основних компетенціях і масштабувати свій

бізнес. Як наслідок, галузь аутсорсингу демонструє безпрецедентне зростання: очікується, що до 2027 року доходи перевищать 682,3 мільярда доларів США порівняно з 526,6 мільярда доларів США у 2021 році. Цьому зростанню сприяє низка факторів, зокрема зростання попиту на аутсорсинг з боку підприємств будь-якого розміру, поява нових моделей доставки та зростання цифрової трансформації. За даними Deloitte, останніми роками найчастіше аутсорсингові послуги передані в ІТ, фінанси, нарахування заробітної плати та обслуговування клієнтів [5; 6].

Основні завдання аутсорсингових послуг визначаються індикаторами:

- стандартизація та ефективність бізнес-процесів;
- зниження витрат;
- підвищення вартості бізнесу;
- прискорення впровадження діджиталізації;
- розвиток навичок;
- загальна бізнес-стратегія та плани [5].

Прогресивний європейський досвід визначив основні провідні напрями діджитал hr аутсорсингу, а саме:

1. Попит на функції HRIS (інформаційна система людських ресурсів). HRIS це програмне забезпечення (рішення), яке допомагає компаніям керувати даними про співробітників і підвищувати ефективність роботи з персоналом за допомогою технологій. Компанії розуміють, що адаптоване програмне забезпечення для бізнесу може значно оптимізувати роботу. Тому аутсорсинг розробки програмного забезпечення HRIS є одним із головних HR-трендів. Попит на функції HRIS зазвичай зумовлений потребою організацій у поліпшенні управління персоналом і збільшенні ефективності HR-процесів. Ось декілька основних функцій HRIS, які є популярними серед організацій:

- управління персоналом (HRIS допомагає у веденні бази даних про співробітників, зберіганні інформації про кваліфікації, досвід роботи, контактні дані тощо. Воно також дозволяє вести електронні кадрові досьє,

контролювати робочі місця, описувати обов'язки та здійснювати управління кар'єрним розвитком співробітників);

- управління заробітною платою (HRIS забезпечує автоматизовану обробку платіжних відомостей, розрахунок зарплати та податків, ведення статистики оплати праці, формування звітності тощо);

- управління навчанням та розвитком (HRIS дозволяє планувати та відстежувати навчальні заходи, оцінювати навчальні потреби співробітників, вести статистику навчань, відслідковувати прогрес тощо);

- управління обліком робочого часу (HRIS може включати інструменти для реєстрації робочого часу співробітників, контролю режиму роботи, відпусток, лікарняних, використання персональних відпусток тощо);

- електронна звітність (HRIS допомагає автоматизувати процеси звітування перед внутрішніми та зовнішніми зацікавленими сторонами, включаючи звіти про працевлаштування, заробітну плату, соціальне страхування, податки тощо).

Ці функції HRIS можуть залежати від конкретного постачальника програмного забезпечення, і різні організації можуть мати різні вимоги до системи HRIS. Однак загалом, HRIS допомагає підвищити ефективність управління персоналом, зменшити адміністративні завантаження та покращити доступ до інформації про співробітників.

2. Регіоналізація. Аутсорсинг стає дедалі більш регіональним, оскільки компанії шукають HR-провайдерів із досвідом і знаннями у своїй конкретній географічній області. Ця тенденція зумовлена потребою компаній знайти постачальників, які можуть допомогти їм дотримуватися місцевих законів і правил. Це пояснюється кількома факторами:

По-перше, розвиток технологій та зв'язку дозволяє компаніям шукати постачальників послуг не тільки на внутрішньому ринку, але й у різних регіонах світу. Інтернет, електронна пошта, відеоконференції та інші засоби комунікації зробили світ більш зв'язаним і доступним, що дозволяє

компаніям ефективно співпрацювати з постачальниками послуг з різних регіонів;

По-друге, регіональний аутсорсинг може бути економічно вигідним. У деяких регіонах світу працівники мають низькі заробітні плати, що дозволяє компаніям знизити витрати на оплату праці. Наприклад, деякі компанії з США аутсортують свої ІТ-послуги в країни Південної Азії, де заробітні плати набагато нижчі, ніж в США;

По-третє, регіональний аутсорсинг може мати певні переваги з точки зору культурного контексту та мовних навичок. Наприклад, якщо компанія хоче обслуговувати ринок певної країни, то аутсорсинг в цій же країні може забезпечити краще розуміння місцевої культури та мовних особливостей, що може бути корисним при наданні послуг.

Зазначена тенденція може мати як позитивні, так і негативні наслідки. З одного боку, регіональний аутсорсинг може стимулювати розвиток економіки в окремих регіонах та створювати нові робочі місця. З іншого боку, це може призвести до втрати робочих місць у країнах, де компанії здійснюють аутсорсинг. Однак, це складний економічний процес, який впливає на багато факторів, і його наслідки можуть бути різними в кожному конкретному випадку.

3. Аутсорсинг процесу підбору персоналу. Однією з найбільших тенденцій аутсорсингу є аутсорсинг процесу підбору персоналу. Спостерігається значне збільшення компаній, які бажають передати свої процеси підбору персоналу на аутсорсинг. Ця тенденція має сенс, оскільки особисто набір персоналу може бути клопітким і трудомістким. Крім того, може бути важко знайти відповідні кадри на вакантні посади. Існує кілька переваг аутсорсингу процесу підбору персоналу:

- експертиза та досвід (Аутсорсингові партнери, спеціалізуючись на підборі персоналу, мають широкий досвід та експертизу в галузі рекрутингу. Вони знають найефективніші методи пошуку кандидатів, проведення

співбесід та оцінки навичок. Це дозволяє збільшити шанси на привернення високоякісних та кваліфікованих кандидатів);

- економія часу та ресурсів (Проведення процесу підбору персоналу може вимагати значних зусиль і ресурсів з боку компанії, зокрема, розміщення вакансій, сортування резюме, співбесіди та перевірка референцій. Аутсорсинг цих завдань вивільняє час та ресурси внутрішньої команди, щоб вони могли сконцентруватися на стратегічних аспектах бізнесу);

- розширений доступ до кандидатів (Аутсорсингові агентства мають доступ до розмаїтих ресурсів та мереж, що дозволяє їм залучати кандидатів з різних джерел. Це може допомогти залучити більше потенційних кандидатів, збільшуючи шанси на знайомство з ідеальним претендентом на посаду);

- зменшення ризиків (Аутсорсингові партнери беруть на себе відповідальність за відповідність процесу підбору персоналу законодавчим вимогам, а також за проведення розслідування наявності кримінальних записів або перевірку референцій кандидатів. Це допомагає зменшити ризик зайняття неякісного або некваліфікованого персоналу).

Враховуючи ці переваги, аутсорсинг процесу підбору персоналу може бути вигідним рішенням для багатьох організацій. Проте перед вибором аутсорсингового партнера варто ретельно оцінити його репутацію, досвід та відповідність вимогам вашої компанії [5].

Представлення досліджених видів та типів HR-аутсорсингу свідчить про наявність варіантів вибору суб'єктами господарювання способу оформлення відносин з працівником та компанією-провайдером, а також залучення необхідних спеціалістів зважаючи на постійність у визначеній кадровій проблемі [7].

Делегування зазначених повноважень аутсорсинговій компанії вагомо допоможе в управлінні розвитком кадрового потенціалу, які містяться в механізмі управління розвитком кадрового потенціалу підприємства, установи чи організації за компетентнісним підходом, де першочергово

визначається: забезпечення спрямованості цілей і завдань кадрової політики на набуття та розвиток компетенцій, підвищення продуктивності праці та ефективне виконання обов'язків шляхом досягнення необхідного рівня компетентності, а також забезпечення взаємозв'язку компетентнісно орієнтованих цілей і завдань кадрової політики та функцій системи управління кадровим потенціалом підприємства [8; 10].

Отже, через різноманітні стримуючі фактори сфера застосування digital HR в системі аутсорсингових технологій у бізнес-економіці виглядатиме кардинально по-іншому в майбутньому. На головні тенденції аутсорсингових технологій впливатимуть зростання автоматизації, невизначене політичне становище та сповільнення міжнародного бізнесу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Застосування цифрового HR в системі аутсорсингових технологій може мати декілька важливих висновків та рекомендацій, а саме:

1. Покращення ефективності (використання цифрових інструментів HR може сприяти автоматизації та оптимізації процесів управління персоналом. Це дозволяє зменшити витрати часу і зусиль на адміністративні завдання, такі як обробка документів, розрахунок заробітної плати та ведення персональних досьє працівників. Це також дозволяє швидше і точніше здійснювати процеси найму, навчання, оцінки та розвитку персоналу);

2. Покращення взаємодії (цифрові інструменти HR можуть створити зручні канали комунікації між співробітниками та HR-відділом в системі аутсорсингових технологій. Це може включати онлайн-платформи для обміну інформацією, портал для співробітників, де вони можуть звертатися з питаннями та отримувати необхідну допомогу, а також інструменти для віртуального спілкування і співпраці. Покращена взаємодія допомагає забезпечити більш ефективне і задовільне виконання завдань співробітниками);

3. Аналітика та прийняття рішень (використання цифрових інструментів HR дозволяє збирати, аналізувати та використовувати велику

кількість даних про персонал. Це надає можливість HR-відділу здійснювати більш об'єктивні оцінки та приймати досліджені рішення щодо рекрутингу, розвитку кадрів, утримання персоналу та стратегічного планування. Аналітичні інструменти допомагають виявляти тренди, виявляти проблемні місця та вдосконалювати HR-практики);

4. Покращений доступ до інформації (цифрові інструменти HR дозволяють співробітникам і керівникам легко отримувати доступ до важливої інформації про правила, процедури та політики організації. Це може включати онлайн-школи для навчання, електронні папки для зберігання документів, цифрові звіти про продуктивність та заробітну плату тощо. Збільшений доступ до інформації сприяє підвищенню прозорості, зменшенню недорозумінь і підвищенню самообслуговування співробітників).

Зазначені висновки та рекомендації підкреслюють переваги впровадження цифрового HR в системі аутсорсингових технологій. Вони сприяють покращенню ефективності, комунікації, аналітики та доступу до інформації, що в свою чергу сприяє покращенню загального управління персоналом, досягненню кращих результатів для суб'єктів господарювання та містять перспективи подальших досліджень.

Література

1. Vedernikov M., Koshonko H., Volianska-Savchuk L., Zelena M., Bazaliyska N., Chernushkina O. Assessment of information and communication support of production systems in the conditions of digital transformation of the national economy. 2020 IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology. 2020. DOI: 10.1109/PICST51311.2020.9468099.

2. Глобальний інновацій індекс. URL: <https://www.globalinnovationindex.org> (дата звернення: 01.05.2023).

3. Ведерніков М. и др. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ У СФЕРІ HR-ПРОЦЕСІВ: НАПРЯМИ, ПРОБЛЕМИ ТА МОЖЛИВОСТІ //Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2022. №. 66. С. 39-48.

4. Розвиток сільськогосподарської кооперації в умовах воєнного стану та післявоєнної відбудови аграрної економіки: монографія / [М. Й. Малік, Ю. О. Лупенко, О. Г. Шпикуляк та ін.]; за редакцією М. Й. Маліка. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2023. 194 с.

5. Ербіс. URL: <https://erbis.com/blog/a-look-ahead-at-the-outsourcing-landscape-in-2023/> (дата звернення: 01.07.2023).

6. Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html> (дата звернення: 01.07.2023).

7. Ведерніков М. Д., Базалійська Н. П., Волянська-Савчук Л. В. Обґрунтування доцільності передачі бізнес-процесу управління персоналом підприємства на HR-аутсорсинг як інноваційної персоналтехнології. Innovation and Sustainability. 2022. № 2. С. 112-122.

8. Оцінювання розвитку кадрового потенціалу підприємств у сучасних бізнес-економічних процесах за компетентнісним підходом / Кошонько О.В., Волянська-Савчук Л. В., Глушко Т. В., Горбатюк О. В. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2022. № 6, Т.2 С. 362-369. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(2\)-61](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(2)-61)

9. Глушко, Т., Волянська-Савчук, Л., Кошонько, О., & Горбатюк, О. (2022). Діагностика компетентнісного підходу в системі вдосконалення hr-інжинірингу підприємства. MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS, (3), 102–108. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14>

10. Особливості впровадження компетентнісного підходу в управлінні персоналом [Електронний ресурс] / О. В.Горбатюк, Л. В. Волянська-Савчук, Т. В. Глушко, О. В. Кошонько // № 12 (2022): ЕФЕКТИВНА ЕКОНОМІКА. – 2022. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/904/913>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.33>

11. Баксалова О. М. HR-інжиніринг в аспекті квантитативної оцінки здібностей робітників до праці / О. М. Баксалова, О. В. Кошонько, Т. В. Глушко, О. В.Горбатюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2023. № 2. С. 39-47. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-6>

12. Цифрові компетенції як умова формування якості людського капіталу: аналіт. записка / В. С. Куйбіда та ін. Київ: НАДУ, 2019. 28 с.

13. Digital HR – майбутнє кадрового адміністрування / С. Г. Рудакова та ін. Бізнес Інформ. 2020. № 1. С. 265–270.

14. M. Vedernikov, I. Sandyga, L. Volianska-Savchuk, O. Chernushkina, M. Zelena and O. Koshonko, "Specificity of Corporate Culture Modeling at Industrial Enterprises in Conditions of Digital Business Transformation," 2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2020, pp. 595-600, doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208925.

References

1. Vedernikov, M. Koshonko, H. Volianska-Savchuk, L. Zelena, M. Bazaliyska, N. and Chernushkina, O. (2020), "Assessment of Information and Communication Support of Production Systems in the Conditions of Digital Transformation of the National Economy", IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology. DOI: 10.1109/PICST51311.2020.9468099.
2. Global Innovation Index (2022), available at: <https://www.globalinnovationindex.org> (Accessed 01.05.2023).
3. Vedernikov, M. (2022), "Digital transformation in the field of HR processes: directions, problems and opportunities", Zbirnyk naukovykh prats Cherkaskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Seriia: Ekonomichni nauky, vol. 66, pp. 39-48.
4. Malik, M. Y. Lupenko, Yu. O. and Shpykuliak, O. H. (2023), Rozvytok silskohospodarskoi kooperatsii v umovakh voiennoho stanu ta pisliavoiennoi vidbudovy ahrarnoi ekonomiky [The development of agricultural cooperation in the context of the war and the post-war reconstruction of the agrarian economy], NNTs «IAE», Kyiv, Ukraine.
5. Erbis (2023), available at: <https://erbis.com/blog/a-look-ahead-at-the-outsourcing-landscape-in-2023/> (Accessed 01.07.2023).
6. Deloitte (2023), available at: <https://www2.deloitte.com/ua/uk.html> (Accessed 01.07.2023).
7. Vedernikov, M. D., Bazaliiska, N. P. and Volianska-Savchuk, L. V. (2022), "Justification of the expedience of transfer of business process personnel management of the enterprise on HR-outsourcing as an innovative staff technology", Innovation and Sustainability, vol. 2, pp. 112-122.
8. Koshonko, O.V., Volianska-Savchuk, L. V., Hlushko, T. V. and Horbatiuk, O. V. (2022), "Assessment of development of personnel potential of

enterprises in modern business and economic processes according to the competence approach”, Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, vol. 6, no.2, pp. 362-369. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(2\)-61](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(2)-61)

9. Hlushko, T. Volians'ka-Savchuk, L. Koshon'ko, O. and Horbatiuk, O. (2022), “Diagnostics of the competence approach in the system of improving HR engineering of the enterprise”, Modeling the development of the economic systems, vol. 3, pp. 102-108. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14>

10. Horbatiuk, O. V. Volianska-Savchuk, L. V. Hlushko, T. V. and Koshonko, O. V. (2022), “ Peculiarities of implementation of competence approach in personnel management ”, Efektyvna Ekonomika, vol. 12, available at: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/904/913> (Accessed 01.07.2023). DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.33>

11. Baksalova, O. M. Koshonko, O. V. Hlushko, T. V. and Horbatiuk O. V. (2023), “ HR-engineering in the aspect of quantitative assessment ability of workers to work”, Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky, vol. 2, pp. 39-47. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-6>

12. Kuibida, V. S. (2019), Tsyfrovi kompetentsii yak umova formuvannia yakosti liudskoho kapitalu [Digital competences as a condition for the formation of the quality of human capital], NADU, Kyiv, Ukraine.

13. Rudakova, S. H. (2020), “ Digital HR - the Future of Human Resources Administration ”, Biznes Inform, vol. 1, pp. 265–270.

14. Vedernikov, M. Sandyga, I. Volianska-Savchuk, L. Chernushkina, O. Zelena, M. and Koshonko, O. (2020), “Specificity of Corporate Culture Modeling at Industrial Enterprises in Conditions of Digital Business Transformation”, 2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, pp. 595-600. doi: 10.1109/ACIT49673.2020.9208925.

Стаття надійшла до редакції 14.07.2023 р.