

УДК 331.108
DOI: 10.15673/ie.v16i3.2987

Мунтян І.В.

кандидат соціологічних наук, доцент
кафедра менеджменту і логістики
E-mail: irina070885@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-9599-484X

Замлинський Я.В.

здобувач 2 курсу СВО «Магістр»
кафедра менеджменту і логістики
E-mail: zamlinskyan@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-1136-4611

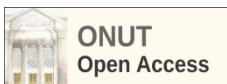
Іванов А.Г.

здобувач 2 курсу СВО «Магістр»
кафедра менеджменту і логістики
Одеський національний технологічний університет
вул. Канатна 112, м. Одеса, Україна, 65039
E-mail: deathwish24k@gmail.com
ORCID ID: 0009-0006-8049-9244

АУТСОРСИНГ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В РЕІНЖІНІРИНГУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто значущість комплексного підходу, що враховує проблеми пошуку досвідчених кадрів менеджментом компанії у сучасних умовах, індивідуальні потреби працівників, сучасні тенденції та інновації в управлінні людськими ресурсами, що сприятиме підвищенню ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Наголошено на важливості правильної мотивації, стимулювання та утримання персоналу через поліпшення моральної та психологічної атмосфери як складової реінжинірингу бізнес-процесів. Підкреслено важливість аутсорсингу, формування соціальної відповідальності та корпоративної культури у досягненні організаційної ефективності. У статті розглядається роль аутсорсингу як стратегічного інструменту для підвищення конкурентоспроможності компаній, зокрема у агропромисловому секторі. Обґрунтовано, що якісно проведений аутсорсинг спроможний оптимізувати виробничу діяльність, інформаційно-комунікаційні потреби, а також сформувати власний ресурс у поєднанні з передачею частки бізнес-процесів. Основним завданням управлінців є визначення напрямків та пошук інноваційних методів управління персоналом, які створюють умови для подальшого розвитку підприємств, зростання частки прибутку за рахунок підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

Ключові слова: аутсорсинг, конкурентоспроможність, управління людськими ресурсами, глобалізація, HR-аутсорсинг, реінжиніринг, бізнес-процеси.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Повномасштабне вторгнення російської федерації на українські землі поставили перед українським бізнесом вагомі виклики – як захистити кадри, розвивати виробництво та не втратити прибутки та успішність функціонування підприємств. Складні процеси, що відбуваються нині в економічній, соціальній та політичній діялках, вимагають змін у підходах до управління людськими ресурсами. Актуальним питанням є розробка і обґрунтування доцільності використання принципово нових мотиваційних та комунікаційних важелів і моделей в умовах формування нової парадигми менеджменту стійкого розвитку під час та після військової агресії з урахуванням повної або часткової втрати багатьох галузей, підприємств та співробітників, переходу багатьох сфер бізнесу в он – лайн формат [10].

Загалом, аутсорсинг можна визначити як придбання активів, що створюють цінність, у зовнішніх постачальників, які раніше вироблялися самостійно. Відповідно, аутсорсинг діяльності з управління людськими ресурсами (HR) – це практика передачі всіх або частини функцій HR організації зовнішнім постачальникам. Управління людськими ресурсами визначається як філософія, політики, процедури та практики, пов'язані з управлінням людьми в організації. сукупність зусиль організації для використання навичок, талантів і творчих здібностей людей з метою досягнення корпоративних цілей. Зусилля щодо використання доступних людських ресурсів є відповідальністю не лише менеджерів одного відділу. Всі керівники, незалежно від їхнього профілю, так або інакше залучені до діяльності, спрямованої на забезпечення ефективного використання працівників для досягнення організаційних цілей.

В результаті оптимізації бізнес-процесів на базі сільськогосподарських і переробних підприємств виявлено, що керівники підприємств змінюють корпоративну систему цінностей у напрямку гармонізації інвестицій в автоматизовану техніку, програмне забезпечення, мінеральні добрива, селекцію тощо, а також у людські ресурси, тобто формування людського капіталу через використання інноваційних технологій, пошук можливостей з роботи он лайн у зв'язку з дефіцитом кадрів. Крім того, в умовах сталого розвитку перспективність стратегічного розвитку підприємств з виробництва твердого біопалива передбачає врахування рівня сформованості екологічної свідомості персоналу.

Менеджери з людських ресурсів зацікавлені в управлінні людьми в організації для досягнення цілей і завдань підприємства. Доречно звернути увагу на те, що результати діяльності людини сьогодні залишаються невід'ємною частиною реалізації усіх бізнес-процесів на підприємстві. Зокрема, в останні десятиріччя у ресурсній базі підприємств, поряд із традиційними ресурсами зростає роль креативності працівника, його значення у напрацюванні стратегії розвитку підприємства.

Трансформація системи управління персоналом підприємств ресурсами виробництва (земля, праця, капітал), зростає роль знань, творчості (креативна економіка, інноваційна економіка). Конкурентно-турбулентні умови діяльності підприємств у бізнес-середовищі та економічні виклики, пов'язані з обмеженістю природних ресурсів, оптимізацією витрат, змушують менеджерів усіх рівнів управління вдаватися до активного пошуку інноваційних підходів з формування ресурсної бази. У такій ситуації вагоме значення належить проведенню ретельного аналізу наявних внутрішніх ресурсів на усіх ланках організаційної структури управління.

Усі інші ресурси (такі як фінансові, матеріальні, технології та методи) однаково важливі, але значення людських ресурсів є надзвичайно важливим, оскільки цей фактор надає життя і динаміку іншим факторам виробництва. Організаційні люди надають таланти, навички та зусилля, від яких критично залежить успішність будь-якої організації. Сьогодні значно помітно, що ті організації, де люди/людські ресурси є центральним фокусом управління, є більш успішними. У літературі та на практиці широко визнається, що людські ресурси є найважливішим активом кожної організації. Ефективне управління цими динамічними людьми сприяє успіху організації.

Аутсорсинг HR набув популярності на початку 1990-х років у Західній Європі та США, де до 90 відсотків організацій використовували аутсорсинг HR функцій [1] (Brewster, Sparrow & Harris, 2005).

Аналіз останніх досліджень і публікацій по проблемі. Питання аутсорсингу діяльності у сфері управління людськими ресурсами (HR) привернули увагу багатьох науковців [2] (Becker & Huselid, 2006), тоді як стратегічне управління людськими ресурсами було сформоване на основі синтезу управління людськими ресурсами та стратегічного управління.

Стратегічним управлінням персоналом під впливом сучасних структурних трансформацій та розвитку інформаційно-комунікаційних технологій плідно займалися: М. Армстронг, Г. Беккер, О. Вагонова, В. Геєць, С. Brewster, P. Sparrow, H. Harris, Дикань, Л. Едвінссон, А. Жарінова, С.М. Ілляшенко, О.В.Кожушко, Є.О. Голишева, А.В. Колодка [3], О. Кендюхов [4], О. Кірдіна, А. Лапін, Л. Парій, А. Клименко [5], А.Дж. Мінцер, І.Крюкова, [15] Т. Момот, Г. Назарова, Р. Петті, К. Свейбі, Т. Стоуньєр, Г. Ступнікер, Н. Реверенда, М. Реверенда, Є. Телестаков [16] та багато інших вчених.

Однак не дивлячись на більшу значимість й аналітичну цінність існуючих наукових результатів, багато проблем, пов'язаних з розвитком знань, людського та інтелектуального капіталу залишаються невирішеними і є сферою відповідних дискусій. Зокрема, недостатньо досліджені об'єктивні підстави відомих методів оцінювання і трансформації інтелектуального капіталу.

Формулювання цілей дослідження. Стаття має на меті проаналізувати роль інформаційних технологій в управлінні людськими ресурсами. Останнє включає стратегічні заходи HRM, управління людським капіталом, управління знаннями, корпоративну соціальну відповідальність, організаційний розвиток, відновлення ресурсів (планування робочої сили, відбір/найм і управління талантами), навчання та розвиток, ефективність роботи та управління заохоченнями. Також трудові відносини, добробут працівників і надання послуг.

У сучасному інноваційному бізнес-середовищі вже недостатньо залишатися просто конкурентоспроможним в індустрії. Досвідчені керівники прагнуть досягти мети створення конкурентної переваги над конкурентами та продовження, підвищення прибутків кожного року. Складовою, що допоможе менеджменту досягти цієї мети є адекватне навчання, яке зміцнює авторитет і ефективне управління робочою силою.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Як зазначалося вище, серед усіх ресурсів для підвищення ефективності діяльності компанії людські ресурси мають велике значення. Тому погляди на людські ресурси значно змінилися. Сьогодні спілкування з персоналом нового покоління вимагає особливої уваги, беручи до уваги їхній потенціал. Вони освоїли основи інформаційних технологій, мислення у глобальних категоріях. Нове покоління працівників може запропонувати нові ідеї для виробництва. Працівники є інтелектуальним капіталом підприємства/установи. Управління виробництвом повинно цінувати працівників та враховувати їхній потенціал.

Кадрова політика організації може бути ефективною лише тоді, коли керівник належним чином підготовлений. Будь-який керівник, включаючи менеджера інформаційної системи, повинен керуватися загальними закономірностями поведінки працівника в організації. Під час професійної підготовки менеджера слід приділяти особливу увагу аспектам кваліфікації у роботі з людьми.

Менеджери середньої ланки відповідають за впровадження нових інформаційних технологій, згідно з європейською практикою. Особливо, коли в інформаційні системи та структури підприємств впроваджуються розподілені системи обробки інформації. Навіть технічно й технологічно успішні системи приречені на провал, якщо люди ними не користуються. Люди є головною цінністю компанії. Її потенціал майже невичерпний. Серед ресурсів, доступних на підприємстві (матеріальних, фінансових, інформаційних, людських), найбільш важливими є людські ресурси, оскільки саме вони забезпечують виконання запланованої роботи та реалізацію поставлених цілей. Управління HR повинно враховувати всі деталі життя людини.

Звіти з управління людськими ресурсами Організації Об'єднаних Націй «Human Development Reports», наголошують на тупиковості розвитку людського потенціалу за 2023/24 рр., який є наслідком нерівномірного прогресу в розвитку, посилення нерівності та ескалації політичної поляризації, які ми повинні терміново подолати [18].

Зміни у глобальній взаємозалежності та посиленню ролі штучного інтелекту згодом дозволять не тільки ефективно керувати трудовими ресурсами та капіталом, а й отримувати індивідуальну та корпоративну інформацію. У багатьох випадках автоматизація управління персоналом пов'язана із завданням розрахунку праці та заробітної плати. Успіх будь-якої компанії залежить від того, наскільки ефективно працює відділ управління персоналом, основною метою якого є залучення, утримання, правильний розподіл та використання необхідних фахівців для підприємства. Тому при розробці автоматизованої системи управління компанією слід приділити особливу увагу розробці програмного забезпечення для управління трудовими ресурсами, яке має забезпечити:

- отримання оперативної аналітичної інформації про персонал та ухвалення обґрунтованих рішень;
- планування та аналіз витрат на утримання персоналу;
- організацію бізнес-процесів управління персоналом і запобігання дублюванню одних і тих самих даних у системі;
- облік персоналу відповідно до законодавства та уникнення фінансових санкцій з боку фіскальних органів.

Класифікація програмних продуктів для автоматизації управління персоналом на ринку інформаційних технологій виглядає наступним чином:

- спеціалізовані системи обліку персоналу;
- багатофункціональні експертні системи;
- комплекси управління персоналом;
- перспективи розвитку світового ринку автоматизованого управління персоналом.

Як окреме питання, слід виділити соціальний ефект від використання системи HR. Це проявляється навіть у:

- веденні особового обліку пенсійного фонду працівників підприємства;

- створенні трудової історії кожного працівника підприємства;

- підготовці резерву керівного складу та сприянні просуванню перспективних працівників. Найбільш важливими стратегічними заходами HRM, які є привабливими під час формування стратегії аутсорсингу є наступні:

- рекрутинг та найм;
- коучинг та адаптація;
- управління талантами;
- заробітна плата, податки, звітність та бюджетування;
- аналітика даних;
- відстеження абсентеїзму.

HR-метрики - це кількісні показники, які використовуються для відстеження та оцінки ефективності й результативності практики управління людськими ресурсами в організації, забезпечують заснований на цифрових даних підхід до управління людським капіталом, що відображають ефективність HR-практик і, зрештою, виконують прогностичну функцію.

Ці показники охоплюють широкий спектр галузей, включно з набором, утриманням, навчанням, задоволеністю співробітників, ефективністю та продуктивністю.

HR-метрики допомагають виявляти потреби та прогалини в талантах, визначаючи стратегічні рішення у сфері придбання, розвитку й утримання талантів. HR може використовувати цю інформацію для створення цільових програм управління талантами, спрямованих на задоволення конкретних потреб організації, що підвищує потенціал персоналу.

Оптимізація витрат: аналізуючи витрати на підбір, навчання і плінність кадрів, HR-метрики допомагають ефективно розподіляти бюджети і виявляти можливості економії. Поліпшення процесу прийняття рішень: дані, отримані на основі HR-метрик, дають змогу HR-фахівцям ухвалювати обґрунтовані кадрові рішення.

HR-метрики є найважливішими інструментами для прогнозування, планування та оптимізації персоналу на майбутнє. Тепер ми розглянемо приклади HR-метрик у різних галузях HR і бізнесу. Приступаючи до роботи з HR-метриками, необхідно оцінити, які з них найбільш актуальні для вашої організації.

Поєднання даних, отриманих за допомогою декількох показників, вкрай важливе для ухвалення обґрунтованих рішень із доведеним впливом на успіх бізнесу.

Хоча аутсорсинг як альтернатива вже давно закріпився на ринку, часто цей термін досі викликає певну невизначеність. Аутсорсинг — це отримання необхідних для компанії послуг із зовнішнього джерела. Наприклад, коли компанії потрібна реклама для збільшення продажів, вона вибирає одну з двох основних альтернатив: найм внутрішнього спеціаліста, який, використовуючи наявні в компанії ресурси та свої знання, намагатиметься створити якісну та ефективну рекламу, або найм зовнішньої рекламної компанії, яка проведе рекламну кампанію за певну плату.

Аналогічно в бухгалтерії: коли компанії потрібен бухгалтер, наприклад, для подачі податкових звітів і ведення обліку транзакцій, вона вибирає між тими ж двома альтернативами:

- найняти внутрішнього бухгалтера; або
- найняти бухгалтерську компанію для отримання бухгалтерських послуг.

Висновки та перспективи подальших досліджень. З часом аутсорсинг стає все більш популярною альтернативою порівняно з наймом внутрішніх фахівців. Основна причина цього в тому, що, хоч би як парадоксально це не звучало, у випадку аутсорсингу компанія отримує послугу вищої якості за нижчою ціною. Це пояснюється двома основними причинами.

У випадку найму внутрішнього фахівця компанія отримує обмежені ресурси, а ресурси, які надає найм зовнішньої компанії, є значно більшими, оскільки зовнішня компанія спеціалізується на цій конкретній послугі та має більше персоналу, який забезпечує правильне управління та надання кожного елемента цієї послуги. Крім того, це виражається у вищій якості послуг.

Аутсорсингова компанія має доступ до сучасного програмного забезпечення та інших технологій, які розроблялися і вдосконалювалися роками, що дозволяє персоналу, який працює в аутсорсинговій компанії, ефективніше використовувати свій час, що призводить до зниження витрат, а отже, і ціни. Наприклад, професіонали, які працюють у бухгалтерській компанії, мають доступ до комп'ютерних програм цієї бухгалтерської компанії, механізмів контролю якості та шаблонів визначених процедур.

Аутсорсинг може звільнити фінансові, кадрові, матеріальні та часові ресурси компанії. Крім скорочення витрат, компанія також може реалізувати стратегію аутсорсингу, щоб зосередитися на своїх основних бізнес-компетенціях. Це дозволяє компанії виділяти більше ресурсів на те, що у неї виходить найкраще, що може підвищити ефективність і збільшити її конкурентоспроможність. Виробництво може бути спрощене, а виробничий час і операційні витрати знижені, що задовольняє сучасним вимогам до реінжинірингу економічної діяльності підприємства.

Компанії прагнуть до аутсорсингу в основному через бажання не витрачати час на напрямки діяльності, що супроводжують основну діяльність (програмне забезпечення, бухгалтерські та технічні послуги). Аутсорсинг дозволяє довірити управління цими напрямками професіоналам і зосередити всі зусилля на вирішенні ключових стратегічних та виробничих завдань. Завдяки описаним вище перевагам, аутсорсинг як альтернатива найму внутрішнього спеціаліста поступово ставатиме все більш популярним. Крім того, варто зазначити, що аутсорсинг вигідний не лише для компаній-клієнтів, а й дозволяє бухгалтерам та іншим фахівцям послуг розвиватися та просуватися в кар'єрі.

З економічної точки зору залучення аутсорсера дозволяє компанії значно зменшити витрати.

Компанії не потрібно створювати додаткову структуру та розширювати штат. Транзакційні витрати також можуть бути знижені. Деякі фіксовані витрати можуть бути перетворені на змінні залежно від потреб фірми у певний період.

З точки зору реалізації стратегічних завдань, аутсорсинг дозволяє зосередити ресурси на основному виробництві. Також покращує операційний контроль. Крім того, полегшує процес впровадження нових технологічних або управлінських операцій. Аутсорсинг відкриває доступ до передових технологій. У випадку залучення аутсорсера якість обслуговування значно зростає, оскільки третя сторона бере на себе зобов'язання контролювати якість виконаних робіт відповідно до договору. Аналіз ефективності аутсорсингу HR-процесів в аграрному секторі ґрунтується на оцінці економічної доцільності передачі на аутсорсинг функцій HR-менеджменту, та вивченні впливу аутсорсингу на продуктивність і ефективність управління персоналом аграрних підприємств. Перспективним є впровадження цифрових HR-технологій через аутсорсинг, зокрема, використання цифрових платформ для оптимізації підбору, навчання та оцінки персоналу, та позитивний вплив автоматизації HR-процесів на зниження операційних витрат.

Аутсорсинг є інструментом підвищення конкурентоспроможності аграрних підприємств, тому що від допомагає в адаптації до швидких змін ринку та умов воєнного стану, наприклад, шляхом ідентифікації та мінімізації ризиків, пов'язаних із передачею кадрових функцій зовнішнім підрядникам, дотримання правових аспектів та захисту конфіденційних даних під час HR-аутсорсингу.

Важливим є внесок аутсорсингу в досягнення цілей сталого розвитку агропідприємств з дослідження можливостей підвищення соціальної відповідальності через HR-партнерства, порівняння результативності внутрішнього HR-менеджменту та HR-аутсорсингу, вивчення різниці в ефективності управління персоналом при різних моделях HR-організації.

Перспективою подальших досліджень є розвиток ринку HR-аутсорсингу в аграрному секторі України з прогнозування трендів HR-аутсорсингу у поствоєнний період, дослідження можливостей співпраці з міжнародними HR-компаніями для впровадження передових практик управління персоналом, розробки стратегій підвищення гнучкості HR-функцій через аутсорсинг, аналіз впливу аутсорсингу на рівень задоволеності працівників та організаційну культуру.

Вивчення моделей гнучкого управління персоналом в умовах нестабільності та оцінка впливу аутсорсингу на адаптивність аграрних підприємств до змін у бізнес-середовищі можуть стати основою для подальших досліджень та розробки рекомендацій щодо покращення управління людськими ресурсами в аграрному секторі за допомогою аутсорсингу.

Література

1. Brewster C., Sparrow P., Harris H. Towards a new model of globalizing HRM // *The International Journal of Human Resource Management*. 2005. Vol. 16. № 6. P. 949–970. doi: 10.1080/09585190500120590 URL: https://www.researchgate.net/publication/228666466_Towards_a_new_model_of_globalizing_HRM. (дата звернення: 20.07.2024)
2. Becker B. E., Huselid, M. A. Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? // *Journal of Management*. 2006. 32(b). P. 898-925
3. Ілляшенко С. М., Кожушко О. В., Голишева Є. О., Колодка А. В. *Управління інтелектуальним капіталом підприємства: монографія*. Суми: ТОВ «Триторія», 2017. 360 с.
4. Кендюхов О. В., Кожушко О. В. Механізм управління захистом інтелектуального капіталу промислового підприємства // *Ефективна економіка*. 2019. №6. doi: 10.32702/2307-2105-2019.6.15 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7297> (дата звернення: 20.07.2024)
5. Парій Л., Клименко А. Стратегічне управління персоналом підприємств в умовах цифрової трансформації // *Підприємництво та інновації*, 2024. (32). С. 211-216. URL: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/32.32> (дата звернення: 20.07.2024)
6. Парій О. М. Механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства // *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економіка, управління та адміністрування*. 2019. №1. С. 24-28.
7. Ліпич Л. Г., Хілуха О. А., Кушнір М. А. Вплив інтелектуального капіталу на управління знаннями підприємства // *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 3 (1). С. 230-239. doi: 10.32782/2520-2200/2019-3-33
8. Armstrong Michael, Taylor Stephen. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers. 2014. 13th Edition. 440p. URL: https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf (дата звернення: 22.07.2024)
9. Edvinsson L., Malone M. S. *Kapital intelektualny [Intellectual capital]*. PWN. Warszawa, Difin. 2002. 139 p.
10. Замлинський В.А. Лебедева І.Ю., Горинь М.О. Сучасні тенденції управління: компетентність персоналу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 5. Том 1. P.209-213. doi: 10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-34 URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2022/11/2022-310-34.pdf> (дата звернення: 22.07.2024)
11. Stewart T. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday/ Currency, 1997, 298 p. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=3eDtAAAAMAAJ> (дата звернення: 22.07.2024)
12. Прокопенко О., Гарафонова О., Жосан Г. Цифрові інструменти в управлінні людськими ресурсами: як цифрова трансформація впливає на управління персоналом. *Socio-Economic Relations in the Digital Society*. 2023. № 4 (50). С. 84–94. URL: <https://doi.org/10.55643/ser.4.50.2023.540>
13. Яковенко Я.Ю., Білик М.Ю., Сербін Р.А., Чумакова А.Г. Цифрова трансформація і нові бізнес-моделі // *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. 2022. № 3 (126). С. 104–109. doi: 10.32782/1814-1161/2022-3-16
14. Neil McBride. Business use of the internet: Strategic decision or another bandwagon? // *European Management Journal*. 1997. Vol. 15. Iss 1. P. 58–67. doi: 10.1016/S0263-2373(96)00074-6 URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237396000746#preview-section-cited-by> (дата звернення: 24.07.2024)
15. Крюкова І., Степаненко С., Замлинська О. Коучинг як інструмент корпоративної бізнес-стратегії сталого розвитку агрокомпаній // *Modeling the development of the economic systems*. 2022. Iss. 1. P. 55–63. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-3-7>
16. Реверенда Н., Реверенда М., Телестаков Є. Аутсорсинг як інструмент управління людськими ресурсами в умовах глобалізації // *Економіка та суспільство*. 2024. Iss.61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-119>
17. The Global Innovatoin Index. URL: <http://www.globalinnovationindex.org/> (дата звернення: 24.07.2024)
18. Human Development Reports, 2023-2024. URL: <http://hdr.undp.org> (дата звернення: 24.07.2024)

Стаття надійшла 3.08.2024

Стаття прийнята до друку 17.08.2024

Доступно в мережі Internet 15.10.2024

Muntian I.

PhD, Associate Professor
 Department of Management and Logistics
 E-mail: irina070885@gmail.com
 ORCID ID: 0000-0002-9599-484X

Zamlynskyi Yan

2nd year applicant for Master's degree
 Department of Management and Logistics
 E-mail: zamlynskyan@gmail.com
 ORCID ID: 0000-0003-1136-4611

Ivanov A.

2nd year applicant for Master's degree
 Department of Management and Logistics
 Odesa National University of Technology
 Kanatna str., 112 Odesa, Ukraine, 65039
 E-mail: deathwish24k@gmail.com
 ORCID ID: 0009-0006-8049-9244

OUTSOURCING IN REENGINEERING OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM OF AN AGRICULTURAL ENTERPRISE IN MODERN CONDITIONS

The article considers the importance of a comprehensive approach, which takes into account the problems of finding experienced personnel by the company's management in modern conditions, individual needs of employees, modern trends and innovations in human resources management, which will contribute to increasing the efficiency and competitiveness of enterprises.

Among all the resources, human resources are the most important for increasing the efficiency of companies. Today, the attitude towards the role and importance of human resources has changed significantly. With the strengthening of issues of the use of modern information technologies and global thinking and systemic risks, special emphasis is placed on relations with personnel. Key aspects such as motivation, stimulation and stabilization of personnel through improvement of the psychological atmosphere and optimization of material incentives have been emphasized. The role of human resources management tools, such as motivation, stimulation, outsourcing and formation of corporate culture, in achieving organizational efficiency and their interaction with other elements of the management system has been emphasized. The article examines the role of outsourcing as a strategic tool for increasing the competitiveness of companies, in particular in the agro-industrial sector. It has been substantiated that quality outsourcing is capable of optimizing production activities, information and communication needs, as well as forming an own resource in combination with the transfer of a share of business processes. The main task of managers is to determine directions and search for innovative personnel management methods that will create conditions for the further development of enterprises, the growth of the profit share due to the increase in the efficiency of the use of personnel potential.

In fact, they constitute the main core of the intellectual capital of production. The purpose of the article is to analyze the role and place of information technologies in the field of human resources management (including strategy). The subject of research is outsourcing in the field of personnel management. As a result of the study, both general and case-specific factors of human resource management, which are currently relevant, have been determined.

Key words: outsourcing, human resources management, globalization, HR outsourcing, business processes.

References

1. Brewster, C., Sparrow, P., & Harris, H. (2005). Towards a new model of globalizing HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 949–970. doi: 10.1080/09585190500120590 https://www.researchgate.net/publication/228666466_Towards_a_new_model_of_globalizing_HRM. (Retrieved July 20, 2024)
2. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here? *Journal of Management*, 32(b), 898–925
3. Illiashenko, S. M., Kozhushko, O. V., Holysheva, Ye. O., & Kolodka, A. V. (2017). *Upravlinnia intelektualnym kapitalom pidpriemstva*. TOV «Trytoriia».
4. Kendiukhov, O. V., & Kozhushko, O. V. (2019). Mekhanizm upravlinnia zakhystom intelektualnoho kapitalu promyslovoho pidpriemstva. *Efektivna ekonomika*, 6. doi: 10.32702/2307-2105-2019.6.15 <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7297> (Retrieved July 20, 2024)
5. Parii, L., & Klymenko, A. (2024). Stratehichne upravlinnia personalom pidpriemstv v umovakh tsyfrovoy transformatsii. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, (32), 211–216. doi: 10.32782/2415-3583/32.32 (Retrieved July 20, 2024)

6. Parii, O. M. (2019). Mekhanizm upravlinnia intelektualnym kapitalom pidpriemstva. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu. Ser. Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia*, 1, 24-28.
7. Lypych, L. H., Khilukha, O. A., & Kushnir, M. A. (2019). Vplyv intelektualnoho kapitalu na upravlinnia znanniamy pidpriemstva. *Problemy systemnoho pidkhodu v ekonomitsi*, 3(1), 230-239. doi: 10.32782/2520-2200/2019-3-33
8. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (13th ed.). Kogan Page Publishers. https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf (Retrieved July 22, 2024)
9. Edvinsson, L., & Malone, M. S. (2002). *Kapital intelektualny [Intellectual capital]*. PWN. Difin.
10. Zamlynskyi, V. A., Lebedeva, I. Yu., & Horyn, M. O. (2022). Suchasni tendentsii upravlinnia: kompetentnist personalu. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, 5(1), 209-213. doi: 10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-34 <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2022/11/2022-310-34.pdf> (Retrieved July 22, 2024)
11. Stewart, T. (1997). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Doubleday / Currency. <https://books.google.com.ua/books?id=3eDtAAAAMAAJ> (Retrieved July 22, 2024)
12. Prokopenko, O., Harafonova, O., & Zhosan, H. (2023). Tsyfrovi instrumenty v upravlinni liudskymy resursamy: yak tsyfrova transformatsiia vplyvaie na upravlinnia personalom. *Socio-Economic Relations in the Digital Society*, 4(50), 84-94. doi: 10.55643/ser.4.50.2023.540
13. Yakovenko, Ya. Yu., Bilyk, M. Yu., Serbin, R. A., & Chumakova, A. H. (2022). Tsyfrova transformatsiia i novi biznes-modeli. *Derzhava ta rehiony. Ser. Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 3(126), 104-109. doi: 10.32782/1814-1161/2022-3-16
14. McBride, N. (1997). Business use of the Internet: Strategic decision or another bandwagon? *European Management Journal*, 15(1), 58-67. doi: 10.1016/S0263-2373(96)00074-6 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237396000746#preview-section-cited-by> (Retrieved July 24, 2024)
15. Kriukova, I., Stepanenko, S., & Zamlynska, O. (2022). Kouchynh yak instrument korporatyvnoi biznes-stratehii staloho rozvytku ahrokompanii. *Modeling the development of the economic systems*, 1, 55-63. doi: 10.31891/mdes/2022-3-7
16. Reverenda, N., Reverenda, M., & Telestakov, Ye. (2024). Outsorsynh yak instrument upravlinnia liudskymy resursamy v umovakh hlobalizatsii. *Ekonomika ta suspilstvo*, 61. doi: 10.32782/2524-0072/2024-61-119
17. *The Global Innovatoin Index*. <http://www.globalinnovationindex.org/> (Retrieved July 24, 2024)
18. *Human Development Reports, 2023-2024*. <http://hdr.undp.org> (Retrieved July 24, 2024)

Received 3 August 2024

Approved 17 August 2024

Available in Internet 15.10.2024

Цитування згідно ДСТУ 8302:20

Мунтян І.В., Замлинський Я.В., Іванов А.Г. Аутсорсинг в сучасних умовах в реінжинірингу системи управління людськими ресурсами аграрного підприємства // *Економіка харчової промисловості*. 2024. Т.16. вип. 3. С. 50-56. doi: 10.15673/fie.v16i3.2987

Cite as APA style citation

Muntian, I., Zamlynskyi, Yan, & Ivanov, A. (2024). Outsourcing in reengineering of the human resource management system of an agricultural enterprise in modern conditions. *Food Industry Economics*, 16(3), 50-56. doi: 10.15673/fie.v16i3.2987