

DOI: 10.15276/EJ.02.2024.12

DOI: 10.5281/zenodo.12802758

UDC: 378.018.43:004]:[050:004.4]

JEL: M12

ЕЛЕКТРОННЕ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ЯК ФОРМА ЗМІНИ ЦИФРОВОЇ ПАРАДИГМИ У КУЛЬТУРІ БІЗНЕСУ

ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AS A FORM OF DIGITAL PARADIGM SHIFT IN THE BUSINESS CULTURE

Oleksandr V. Bazyk
Corezoid. Inc, Dnipro, Ukraine
ORCID: 0009-0007-4279-1460
Email: corbaz@i.ua

Received 29.05.2024

Базик О.В. Електронне управління людськими ресурсами як форма зміни цифрової парадигми у культурі бізнесу. Оглядова стаття.

У цій статті розглядається електронне управління людськими ресурсами (E-HRM) та зміну культури бізнесу та робочої сили економіки відповідно до цифрової парадигми. У цьому дослідженні використовується якісний підхід та описові методології. На основі визначення та початкових рамок, огляд аналізує використовувану теорію. У діагностиці триваючого скасування до зміни робочих відносин та бізнес-культури в цифрову епоху, дослідження виявляє початкову колекцію роботи з різних дисциплін, більшість з яких емпіричні методи. Результати дослідження свідчать про те, що E-HRM пропонує значні переваги для організаційного успіху, особливо з точки зору ефективності та ефективності роботи. E-HRM – це трансформація в організації бізнесу та культури робітників. Ці зміни включають діяльність бізнес-процесів, планування робочої сили, набір персоналу, інформаційні системи оплати праці працівників, оцінка та винагорода, ефективність та навчання та розвиток працівників.

Ключові слова: людський ресурс, ефективність, бізнес-культура, цифрова епоха, інформаційна система

Bazyk O.V. Electronic Human Resource Management as a Form of Digital Paradigm Shift in the Business Culture. Review article.

This article examines the electronic management of human resources (E-HRM) and a change in the culture of business and labor of the economy in accordance with the digital paradigm. This study uses a qualitative approach and descriptive methodology. Based on the definition and the initial framework, the review analyzes the theory used. In the diagnosis of continuing cancellation before changing work relations and business culture in the digital era, the study reveals an initial collection of work in different disciplines, most of which empirical methods. The results of the study indicate that E-HRM offers significant advantages for organizational success, especially in terms of efficiency and efficiency. E-HRM is intended for employees outside the personnel department, as well as employees and organizational management. E-HRM allows access to HR staffing outside the company anytime and from anywhere. E-HRM is a transformation in the organization of business and culture of workers. These changes include business processes, labor planning, recruitment, employee information systems wages/ workers, assessment and remuneration, efficiency and training and development of employees.

Keywords: human resource, efficiency, business culture, digital era, information system

Вплив технології на практику людських ресурсів (HR) швидко розширюється і відіграє вирішальну роль у переробці того, як працюють організації. Успіх електронних людських ресурсів (E-HRM) сильно залежить від взаємодії між людьми та комп'ютерами. Численні великі міжнародні корпорації прийняли E-HRM, розміщуючи технології у центрі HR-процедур. Організації прийняли технологію E-HRM для отримання адміністративних та стратегічних вигод протягом більше чотирьох десятиліть.

E-HRM змінив стратегічну роль HRM на підприємствах. Включення інформації/вебтехнологій у процеси кадрів збільшує стратегічне використання даних HR та використовується різноманітними підприємствами та галузі. Такі складності, як національні нормативні вимоги, різноманітна робоча сила та визнання гідності людини – це мотиви для фахівців та лідерів з персоналу, з метою пошуку рішення для посилення управління різноманітністю. Отже, E-HRM замінює традиційні людські завдання та процеси технологією. Посилена залежність від технології взаємодії, спілкування та співпраці призвела до створення безликого середовища.

E-HRM перешкоджає розвитку людських зв'язків у фірмах, особливо там, де працівники повинні співпрацювати. Для того, щоб зберегти міжособистісні зв'язки та організаційну згуртованість, фірмам необхідно переосмислити управління різноманітністю.

Інформаційні технології впливають на спосіб формування компаній, забезпечують обґрунтування концепції – функції, які організації з управління персоналом грають як прямий результат є технологічного прогресу. Процес прийняття рішень стає більш децентралізованим, оскільки більше адміністративних справ стає автоматизованим, а доступ до даних стає більш широко розповсюдженим. Ті, хто раніше був відповідним за кадрові справи з управління персоналом, тепер зосередили свою увагу на більш складній, орієнтованій на оцінку та професійно вимогливій відповідності та діяльності. Робота, яка проводиться у

HRM, вдосконалюється в цьому відношенні як адаптація до наслідків, які мають вплив нових проривів технологій.

З іншого боку, управлінські та стратегічні рішення відіграють значну роль. Приймаються рішення щодо того, як технології можуть найкраще допомогти організації у досягненні її стратегічних цілей. З цієї точки зору, коли E-HRM прийнято і як він реалізований, є результатом управлінського наміру та стратегічного прийняття рішень. Як результат, впровадження електронного управління людськими ресурсами в бізнесі було передбачуваним наслідком стратегічного вибору щодо способу надання послуг HRM.

Використовуючи дані, це якісне дослідження вирішує проблеми на основі соціальної реальності. Якісні дослідження мають на меті зрозуміти явища щодо того, що відчувають суб'єкти досліджень, такі як поведінка, сприйняття, мотивація до дії тощо, цілісно та через використання описів у формі слів і мови в контекстному контексті манера. Більше того, використовуючи численні наукові підходи. Очікується, що це дослідження пояснить E-HRM як зміну корпоративної культури та праці в цифрову епоху.

Це описове дослідження вимагає фактичної інформації, виправдовує умови та проводить оцінки для отримання чіткого зображення ситуацій чи подій, а також характеристики конкретних людей чи місць. Це дослідження є описовим, що забезпечує методичні, фактичні та точні описи фактів, характеристик та піднесення досліджуваного явища. У цьому дослідженні всі набуті дані були вивчені та зібрані з метою створення висновків у письмовій формі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Важливість людських ресурсів компанії як фактор успіху не може бути завищена (HR). С. Каур стверджує (Kaур С.), що людські ресурси (HR) – це поєднання психічних та фізичних можливостей людини [1]. Тоді ці навички будуть використані для внеску в організацію через виконання обов'язків та зобов'язань кожною людиною з метою виконання цілей організації чи компанії та забезпечення їх успіху. Для того, щоб кожен працівник ефективно виконував свої обов'язки та зобов'язання, компанія повинна мати набір методів або систем для управління кожною людиною, щоб вони могли присвятити свої психічні та фізичні здібності. Ця стратегія або методологія відома як управління людськими ресурсами (MSDM) [2].

М.С. Гіріша та К. Нагендрабу. (Girisha, M.C. & Nagendrababu, K.) визначає управління людськими ресурсами як діяльність з управління, що включає використання, розробку, оцінку, компенсацію, методи розробки систем планування, персонал, управління кар'єрою, оцінка ефективності, компенсацію працівників та відносини з трудомісткою з метою досягнення індивідуальних та організаційних цілей [3]. HRM також характеризується як наука та мистецтво, яке керує людським елементом (творчості, смаку та наміром) як актив організації шляхом придбання, розвитку та збереження робочої сили ефективно та ефективно [4]. Згідно з кількома з цих визначень, управління людськими ресурсами – це сукупність стратегій чи систем, які використовують людей для виконання індивідуальних та корпоративних цілей.

Коли людські ресурси відіграють важливу роль в організації, необхідний набір методів чи систем для управління та обробки кожного існуючого людського ресурсу для забезпечення відповідних результатів роботи для досягнення цілей організації. Багато способів було прийнято для управління та вдосконалення функції людських ресурсів, але їм все одно потрібно це усвідомити. З цієї причини відділ кадрів в організації повинен працювати, щоб знайти правильний спосіб внести зміни та покращити якість існуючих людських ресурсів. Одним із них є використання нових технологій [5].

За визначенням, технологічні системи можна інтерпретувати як системи, які можуть полегшити нам мету, застосування яких використовує комп'ютерні технології та інформаційні та комунікаційні мережі. Застосування систем інформаційних технологій є важливим моментом у розробці людських ресурсів організації чи компанії. Розвиток інформаційних та комунікаційних технологій, яка в даний час є вибором для збільшення можливостей людських ресурсів в організаціях, – це електронне управління людськими ресурсами (E-HRM) [6].

За даними [7], E-HRM з'явився у 90-х роках. А.М. Альмашія (Almashyakh A.M.) визначає E-HRM як «спосіб впровадження стратегій HRM, політики та практики в організаціях за допомогою свідомої та спрямованої підтримки та повного використання вебтехнологій» [7]. Спільна діяльність з персоналу HR, пов'язана з обробкою даних HR, передбачає декілька процесів, таких як набір, відбір Індукція, навчання та розвиток, сприяння взаємодії працівників, оцінки ефективності та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Темпи суспільних змін прискорились в результаті глобалізації (у соціальних галузях: закон, політика та економіка, особливо). Світовий перехід від епохи жорстко контрольованої жорсткості (світ у коробці) до нової епохи, яка позначена підвищеною пристосованою та відкритістю (світ у колі). Ці трансформації вимагають повторного розгляду парадигм, щоб отримати більш всебічне розуміння соціальної реальності та більш ефективного керування нею. Особливо з огляду на те, що глобалізація закінчилася, і післяглобалізація її замінила. Пост-глобалізація – це період випробування та конвергенції, під час якого люди повинні пристосуватися до проекту створення бажаного товариства та економіки знань, а також четверту промислову та технологічну революцію, поточна фаза якої відома як цифрова економіка. Цей часовий період збігається з четвертою промисловою та технологічною революцією.

Внаслідок переходу від старої, жорсткої та бюрократичної моделі HRM до нової, гнучкої та інноваційної HRM справжнього процвітання, заснованого на управлінні талантами та цифровою

економікою, тепер можна провести мікрокультурний аналіз бізнесу та робочої сили та організаційних відносин. Це було здійснено шляхом переходу від попередньої, жорсткої та бюрократичної моделі управління персоналом. У традиційній моделі людина «стоїть на трасах» в організації, так само, як ніби це потяг. Це означає, що людина знає про свій маршрут, зупиняється та точний день, коли він закінчить свою подорож чи на пенсію. Має ідеальний сенс говорити про людські ресурси (як про компонент, який можна замінити), але ця парадигма опинилася в кризі з початку глобалізації, яка була в 1970-х, і вона закінчилася. Основні причини такі:

а) Організація прагне досягти своїх цілей і працює як добре змащена машина, крім того, щоб мати безліч запасних частин (HR);

б) не тільки через свою невизначеність, а й через її згасання, коли реальне та віртуальне співіснування, механістичне та бюрократичне бачення трудових відносин та організації бізнесу поступилися місцем іншому, більш органічним, навіть поширеним циклу. Це сталося не лише через його невизначеність, а й через його згасання.

Метою статті є обґрунтування концептуального підходу до E-HRM як форма зміни цифрової парадигми у культурі бізнесу та робочої сили.

Виклад основного матеріалу дослідження

Очікується, що різні цілі та типи E-HRM будуть забезпечити результати, включаючи більш ефективні процедури HRM. Очікується, що E-HRM сприятиме ефективності HRM, що може допомогти організаціям досягти своїх цілей. За даними [8], E-HRM має три основні цілі: зменшення витрат, підвищення послуг з персоналу та посилення стратегічної орієнтації. Однак, за даними [9], E-HRM має чотири цілі: зменшення витрат, посилення послуг з персоналу, стратегічна орієнтація та глобальна орієнтація. Отже, впровадження E-HRM є важливим для всіх організацій.

Реалізація E-HRM дає позитивні результати для організації. E-HRM дозволяє працівникам наздогнати свої щоденні завдання та надає функції HR з можливістю побудувати нові шляхи, щоб сприяти корпоративному успіху за допомогою управління знаннями та інтелектуального та соціального капіталу. E-HRM дозволяє фірмам оптимізувати потенціал та продуктивність їх персоналу. Більше того, наявність E-HRM полегшує працівникам доступ до інформації про свої обов'язки та обов'язки, а також дані та обробка даних, пов'язаних з персональними даними, такими як інформація про зарплату, персональні дані працівників, управління ефективністю, навчання, набір персоналу та ін.

E-HRM також покращує та підвищує якість адміністративних послуг для громадськості. Дивлячись на різні переваги, згадані вище, впровадження електронної HRM забезпечує час та ефективність витрат.

E-HRM також покращує та підвищує якість адміністративних послуг для громадськості. Дивлячись на різні переваги, згадані вище, впровадження електронної HRM забезпечує час та ефективність витрат організації. Крім того, застосування цієї технології також забезпечує зручність у бізнес-процесах, збільшує інформаційний потік та організаційну ефективність, централізоване управління даними, оптимізує розвиток та продуктивність праці та підвищує задоволеність працівників, що, звичайно, впливає на продуктивність працівників.

Організації використовують E-HRM, оскільки E-HRM допомагає організаціям в управлінні своїми людськими ресурсами та додає цінності позиції HR в організаціях, що впливає на їх конкурентну перевагу. E-HRM також допомагає організаціям або фірмам покращувати якість послуг; E-HRM також забезпечує ефективність часу та витрат для різних організаційних завдань, що є однією з причин, коли організації використовують E-HRM.

E-HRM, або використання технологій в управлінні людськими ресурсами, – це застосування вебметодологій для систем та процесів, пов'язаних з HR. E-HRM – це новий тип мислення та практики управління, який охоплює швидко змінювану епоху, адаптуючи відновлені технології, інформацію та спілкування у виконанні своїх функцій, де HRM стосується набору політики та практик, необхідних для впровадження різних HRM. Діяльність, необхідна організації, яка працює в мінливому організаційному та діловому середовищі. Це сприяє створенню функції HR динамічних та оперативних можливостей і значно сприяє ефективності HRM.

Такі міркування, як дружелюбність та менталітет користувача, мають вирішальне значення для успішної реалізації електронної HRM, на думку керівників кадрів. Ці дані демонструють, що навчальні програми підвищують використання електронної використання, чіткість цілі HRM та задоволеність користувачів, а також сприяють більш сприятливим прогнозам на практику. Талукдар А. та Гангулі А. (Talukdar A. & Ganguly A.) встановили, що інтеграція практик E-HRM у різних секторах, таких як виробничі та сервісні сектори, підвищує ефективність різних функцій HR, таких як ідентифікація потенційних застосувань, набори процесів, планування навчальних модулів, ведення записів працівників, вдосконалення оплати праці, і більше [10]. Особливо це стосується великих німецьких компаній, які використовують автоматизовані системи в процесі набору. Витрати на обробку людських ресурсів зменшуються, оскільки цифрові практики HR ефективно замінюють ручну обробку.

Функція HRM була формалізована за концепцією E-HRM для адаптації до розвиваючого технологічного ландшафту та бізнес-клімату. Отже, практика управління людськими ресурсами розвинулася. Більше зусиль докладається в координацію з іншими відділами для підвищення

організаційної ефективності та скорочення витраченого часу, грошей та ресурсів. Управління людськими ресурсами обслуговує як керівництво організації, так і її працівників, тому електронні значення HRM виникає внаслідок її узгодження з електронними об'єктами. Наступні фактори керівництва підкреслюються [8]: підвищення трудових відносин, скорочення витрат, підвищення ефективності та продуктивності, адаптації до вимог працівників, швидше реагують на ринкові зміни та збільшують фокус на стратегічних проблемах та стратегічному напрямку HR – всі можливі результати цієї зміни.

E-HRM як зміна культури бізнесу та робочої сили в цифровій парадигмі в організаціях, управління людськими ресурсами виконує основні функції. Однак у сьогоденню цифрову епоху всі функції HRM потребують набору методів або систем для управління та обробки кожного існуючого HR, щоб забезпечити відповідні результати роботи, щоб досягти цілей організації. Багато способів було прийнято для управління та вдосконалення функції людських ресурсів, але їм все одно потрібно це усвідомити. З цієї причини відділ кадрів в організації повинен наполегливо працювати, щоб знайти правильний спосіб внести зміни та покращити якість існуючих людських ресурсів. У цьому випадку необхідно змінити культуру бізнесу та робочої сили в цифровій парадигмі концепції E-HRM.

E-HRM використовується в організаціях, оскільки допомагає організаціям краще керувати своїм бізнесом та робочою силою. Крім того, він додає цінності позиції HR в організаціях, що, в свою чергу, визначає конкурентну перевагу, яку мають організації чи корпорації. Однією з причин, чому організації використовують E-HRM, є те, що він допомагає організаціям підвищувати якість послуг, а також забезпечуючи ефективність часу та витрат для різних організаційних завдань. Це один із елементів, який спонукає організації використовувати E-HRM.

Ефективне управління людськими ресурсами може бути досягнуто шляхом перемикання процесу управління персоналом та впровадження електронного управління людськими ресурсами (E-HRM). Це допомогло б бізнесу стати більш конкурентоспроможний. Це дає більше свідчень про те, що в рамках інженерної або функціоналістичної парадигми часто відбувається в рамках інженерної або функціоналістичної парадигми. Крім того, основною причиною прийняття такого методу є гарантування послідовних загальних результатів ефективності. Як було сказано вище, цифрова парадигма також спричинить зрушення функцій, пов'язаних з управлінням людськими ресурсами. Зміни в культурах ділової та робочої сили можуть бути впроваджені за допомогою електронної HRM різними способами, включаючи таке.

Роль E-HRM у зміні культури бізнес-процесів Для впровадження організаційної структури, бізнес-операції та подальшої документації електронного процесу E-HRM повинна бути розроблена специфічна інформаційна система HR. Визначення є відправною точкою для будь-якої інформаційної системи управління. Департаменти, обов'язки, титули персоналу, робочі місця, ролі, організаційні діаграми, потоки процесів, процеси затвердження та необхідні документи потоки повинні бути чітко визначені. Робота в системі HRM визначить, які посади створюються в рамках бізнесу, і ті працівники, які володіють необхідними навичками для нових посад, будуть позначені. Інформаційна система людських ресурсів повинна зберігати всі обов'язкові записи на невизначений термін. Організаційна діаграма компанії повинна бути розроблена відповідно до всіх цих рамок. Усі створені ієрархії будуть заархівовані в системі, що дозволяє відстежувати та проаналізувати еволюцію організації з часом.

Роль E-HRM у зміні культури планування людських ресурсів планування робочої сили-це техніка, яка використовується організаціями, щоб передбачити їхні майбутні потреби в персоналі та найбільш ефективно використовувати їх нинішній пул талантів. За допомогою E-HRM всі завдання, пов'язані з HR, виконуються в онлайн-налаштуваннях. Кожна категорія у виробленому електронному додатку являє собою необхідну кількість працівників на цьому рівні. Існує електронний запис кожного аналізу, оцінки, дії та плану, пов'язаного з HRP. Як результат, фахівці з персоналу завжди матимуть доступ до відповідних даних, а план можна легко керувати з будь-якого місця завдяки постійній присутності в цифровій сфері. Крім того, порівняно з електронними системами, цей має багато переваг з точки зору щоденних операцій. Операції з людськими ресурсами на робочому місці оптимізовані для швидкого переходу до цифрової сфери. Використання комп'ютера в системі робить такі розрахунки, як загальна швидкість роботи, швидкість обороту праці та аналіз безперервності більш точним та швидшим, а також дозволяють визначити необхідну кількість персоналу, резервів та додаткового персоналу. Інформація та отримані дані можуть підтримуватися в електронному середовищі, що дозволяє переглядати періодичні зміни та робити порівняння, крім розрахунків.

Роль E-HRM у зміні культури системи набору робочої сили з точки зору часу, грошей та ефективності, комп'ютерні підходи до підбору персоналу перевершили їх більш традиційних колег у багатьох сучасних підприємствах. Електронний набір – це одночасний онлайн-процес, на відміну від послідовних офлайн-фаз традиційної ланцюга набору. Процеси електронного реконструкції стали більш впорядкованими, оскільки кандидатські пули були підключені до внутрішніх вебдодатків. Переваги інтегрованої системи набору були широко визнані та використані бізнесом. Коли компанія має відкриття роботи, вони можуть використовувати електронний набір, щоб швидко знайти кваліфікованих кандидатів. Використовуючи корпоративний вебсайт, підприємства можуть рекламувати відкриття робочих місць для широкої аудиторії, залучати кваліфікованих претендентів та заповнювати посади за розумну ціну.

Роль E-HRM в зміні культури інформаційних систем працівників, заробітної плати та відпустки працівників. E-HRM переміщує заробітну плату та операції з персоналу в Інтернеті. По-перше, кожен працівник отримує особистий реєстраційний номер, який використовується для відстеження їхніх процесів. Особиста, навчальна, контактна, демографічна та дата інформації про народження. Записи особистої інформації включають адресу, досвід роботи, іноземну мову, сім'ю, діти, посвідчення водія та офіційні установи. Заявки з міркувань працівників, оплачувана та неоплачена відпустка та права на дозвіл також обробляються в електронному вигляді. У класичній програмі управління дозволом, запити на відпустку працівників та іншу інформацію написані та записані у файлі персоналу. Комп'ютеризована система додатків дозволяє працівникам здійснювати свої юридичні права на працевлаштування та вимагати відпустки, наприклад, відпустки, надаючи інформацію про місцезнаходження та час. Менеджери підрозділів можуть бачити це в електронній інформаційній системі, коли запитують відпустку, дати та невикористані проходи. Електронна програма дозволює економити час та папір, допомагає менеджерам вдосконалити свою бізнес-стратегію та зменшує проблеми з персоналом, пов'язані з інформацією про дозвіл/відпустку працівників.

Роль E-HRM у зміні культури оцінювання робочих місць та винагороди за винагороду працівників (HRM) програмне забезпечення дозволило оцифрувати раніше паперові завдання, включаючи адміністрацію зарплати та оцінку активів компанії. Термін «електронні ціни» відноситься до акту використання електронних медіа для збору, зберігання, обробки, аналізу та використання даних та інформації, необхідної для Розробити систему компенсацій для організації. Підприємства можуть заощадити як час, так і гроші, збираючи аналітичні дані, які використовуються заробітною платою та іншими системами HRM в електронних умовах. Заради аргументу, скажімо, що компанія вирішила зробити свій бізнес-аналіз за допомогою опитування. У цьому випадку опитування можуть бути розподілені на всі оперативні персонал за короткий час, що дозволяє швидше збирати відповіді працівників з важливих бізнес-питань. Після збору та складання відповідної інформації HR може скласти описи позицій для кожної відкритої позиції в бізнесі.

Роль E-HRM у зміні культури працівників службовців може відслідковувати свій прогрес до кар'єрних цілей, виходячи з їхніх знань, здібностей та сучасності, а також їх навчання, завдяки електронній системі оцінювання ефективності. Правильна людина розміщується на належній роботі, і майбутня розвиток компетентності працівників планується та розробляється відповідно до позиції, на яку вони розглядаються, завдяки інтеграції електронної системи оцінювання ефективності з системою HRM. Крім того, робоча людина відповідність завдання сприяє оцінці компетенцій кандидатів або працівників. Для цієї позиції потрібні і бажані набори навичок. Можна оцінити ступінь відповідності індивіда з компетентністю та зробити широкі статистичні висновки на основі зібраних даних.

Роль E-HRM у зміні культури навчання та розвитку працівників. Витрати на надання навчальних та розвитку в Інтернеті дешевші, ніж у більш звичайних методах навчання та розвитку. Навчіться, застосовуючи те, що ви дізналися, і швидко отримуючи доступ до матеріалу, щоб підвищити свої навички та знання. Крім того, індивідуалізований зміст навчання допомагає утримувати геніальних осіб, підвищуючи мотивацію працівників через почуття вдячності за свою роботу. Незважаючи на те, що є багато переваг для електронного навчання як для роботодавців, так і для працівників, деякі працівники, які більше звикли до традиційної інструкції в класі, можуть бути стійкими до ідеї. Переваги онлайн-навчання та розвитку не можна ігнорувати, незважаючи на ці труднощі. Заради їхнього бачення, перспективні підприємства повинні сприйматись до електронного навчання, якщо поточний зсув навчальної структури полягає в тому, щоб не відставати від прогресу технологій.

Висновки

Функція людських ресурсів (HR) зростає у значенні протягом багатьох років, що призвело до зміни ставлення до людського капіталу, а також того, як розвивається технологія. Це пояснюється тим, що технологія завжди слугувала основою для організації процесів та заходів, пов'язаних з веденням бізнесу. У той же час, нова концепція HRM, яка отримала лейбл E-HRM, була встановлена в результаті зв'язку, який існує між ним та HRM. Згідно з висновками статті, основні переваги реалізації такої системи включають обробку інформації про працівників швидше, точніше та менш складно; зменшення витрат; полегшення кадрів управління адміністративними обов'язками; збільшення доступу до даних HR; стандартизація процесів HR в компаніях; та дані, що більш відповідають і актуальним щодо працівників та їх ефективності, серед інших переваг. Коротше кажучи, використовуючи ідею електронного управління людськими ресурсами (E-HRM), ця функція здатна мати великий позитивний вплив на компанію в цілому, оскільки її впровадження призводить до підвищення ефективності та ефективності роботи. E-HRM як форма зміни цифрової парадигми в культурі бізнесу та робочої сили можна побачити у діяльності бізнес-процесів, плануванні робочої сили, набору робочої сили, працівниками/оплатою праці/працівниками відпустки інформаційних систем, оцінки та винагороди, ефективності працівників, а також навчання та розвиток працівників, а також навчання та розвиток. Прагнення до зростання є істотним для будь-якої організації, і певні фактори повинні бути зосереджені. Згідно з дослідженнями, зміни в галузі бізнесу та культури робочої сили в цифровій парадигмі у вигляді E-HRM полягають у підвищенні ефективності роботи як організацій, так і працівників.

Abstract

This article examines the electronic management of human resources (E-HRM) and a change in the culture of business and labor of the economy in accordance with the digital paradigm. The decision-making process becomes more decentralized, as more administrative cases become automated and data access to data is becoming more widespread. Those who have previously been appropriate for personnel management have now focused on a more complex, assessment and professionally demanding compliance and activity. The work done in HRM is improved in this regard as adaptation to the effects that have the influence of new technology breakthroughs. This study uses a qualitative approach and descriptive methodology. Based on the definition and the initial framework, the review analyzes the theory used. In the diagnosis of continuing cancellation before changing work relations and business culture in the digital era, the study reveals an initial collection of work in different disciplines, most of which empirical methods. The results of the study indicate that E-HRM offers significant advantages for organizational success, especially in terms of efficiency and efficiency. E-HRM is intended for employees outside the personnel department, as well as employees and organizational management. E-HRM allows access to HR staffing outside the company anytime and from anywhere. E-HRM is a transformation in the organization of business and culture of workers. These changes include business processes, labor planning, recruitment, employee information systems/wages/workers, assessment and remuneration, efficiency and training and development of employees. The desire for growth is essential for any organization, and certain factors should be concentrated. According to research, changes in the field of business and culture of labor in the digital paradigm in the form of E-HRM are to improve the efficiency of work of both organizations and employees.

Список літератури:

1. Kaur, C. (2021). Changing pattern of E-HRM in corporate world after globalization. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol. 23, Issue 4, pp. 23-30. DOI: 10.9790/487X-2304092330.
2. Škudienė, V., Vezeliene, G., & Stangej, O. (2020). Transforming human resource management: innovative e-HRM value creation for multinational companies. In *Innovation Management*, pp. 140-166. Edward Elgar Publishing. DOI: 10.4337/9781789909814.00021.
3. Girisha, M.C., Nagendrababu, K. (2020). Challenges and issues of E-HRM practices in India. *Our Heritage*, Vol. 68, Issue 30, pp. 5123-5132.
4. Fraij, J. (2021). E-HRM to overcome HRM challenges in the pandemic. *SEA—Practical Application of Science*, Vol. 9, Issue 25, pp. 41-49.
5. Theotokas, I.N., Lagoudis, I.N., Syntychaki, A., & Prosilias, J. (2024). Factors affecting E-HRM practices in Greek shipping management companies: the role of organizational culture, cultural intelligence, and innovation. *Journal of Shipping and Trade*, Vol. 9, Issue 1, 13. DOI: 10.1186/s41072-024-00174-z.
6. Bhosale, G.A., Bagul, D.B. (2021). Concept Of E-HRM: A Review of Literature. *International Interdisciplinary Research Journal*, Vol. 11, Issue 1, 313317.
7. Almashyakhi, A.M. (2022). An evidence-based review of e-hrm and its impact on strategic human resource management. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, Vol. 10, Issue 3, pp. 542-556. DOI: 10.4236/jhrss.2022.103033.
8. Hoq, M.Z. (2021). A comprehensive review of contemporary issues of electronic human resource management (E-HRM). *Global Journal of Economics and Business*, Vol. 11, Issue 2, pp. 278-296. DOI: 10.31559/GJEB2021.11.2.9.
9. Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). Conceptualizing challenges to electronic human resource management (e-HRM) adoption: A case of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tanzania. *Asian Journal of Business and Management*, Vol. 8, Issue 4.
10. Talukdar, A., & Ganguly, A. (2022). A dark side of e-HRM: mediating role of HR service delivery and HR socialization on HR effectiveness. *International Journal of Manpower*, Vol. 43, Issue 1, pp. 116-147. DOI: 10.1108/IJM-01-2021-0038.

References:

1. Kaur, C. (2021). Changing pattern of E-HRM in corporate world after globalization. *IOSR Journal of Business and Management*, 23(4), 23-30. DOI: 10.9790/487X-2304092330 [in English].
2. Škudienė, V., Vezeliene, G., & Stangej, O. (2020). Transforming human resource management: innovative e-HRM value creation for multinational companies. In *Innovation Management*, 140-166. Edward Elgar Publishing. DOI: 10.4337/9781789909814.00021 [in English].

3. Girisha, M.C., Nagendrababu, K. (2020). Challenges and issues of E-HRM practices in India. *Our Heritage*, 68(30), 5123-5132. [in English].
4. Fraij, J. (2021). E-HRM to overcome HRM challenges in the pandemic. *SEA—Practical Application of Science*, 9(25), 41-49. [in English].
5. Theotokas, I.N., Lagoudis, I.N., Syntychaki, A., & Prosilias, J. (2024). Factors affecting E-HRM practices in Greek shipping management companies: the role of organizational culture, cultural intelligence, and innovation. *Journal of Shipping and Trade*, 9(1), 13. DOI: 10.1186/s41072-024-00174-z [in English].
6. Bhosale, G.A., Bagul, D.B. (2021). Concept Of E-HRM: A Review of Literature. *International Interdisciplinary Research Journal*, 11(1), 313317. [in English].
7. Almashyakhi, A.M. (2022). An evidence-based review of e-hrm and its impact on strategic human resource management. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 542-556. DOI: 10.4236/jhrss.2022.103033 [in English].
8. Hoq, M.Z. (2021). A comprehensive review of contemporary issues of electronic human resource management (E-HRM). *Global Journal of Economics and Business*, 11(2), 278-296. DOI: 10.31559/GJEB2021.11.2.9 [in English].
9. Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). Conceptualizing challenges to electronic human resource management (e-HRM) adoption: A case of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Tanzania. *Asian Journal of Business and Management*, 8(4). [in English].
10. Talukdar, A., & Ganguly, A. (2022). A dark side of e-HRM: mediating role of HR service delivery and HR socialization on HR effectiveness. *International Journal of Manpower*, 43(1), 116-147. DOI: 10.1108/IJM-01-2021-0038 [in English].

Посилання на статтю:

Базик О.В. Електронне управління людськими ресурсами як форма зміни цифрової парадигми у культурі бізнесу / О.В. Базик // *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. – 2024. – № 2 (28). – С. 124-130. – Режим доступу до журн.: <https://economics.net.ua/ejopu/2024/No2/124.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2024.12. DOI: 10.5281/zenodo.12802758.

Reference a Journal Article:

Bazyk O.V. *Electronic Human Resource Management as a Form of Digital Paradigm Shift in the Business Culture* / O.V. Bazyk // *Economic journal Odessa polytechnic university*. – 2024. – № 2 (28). – P. 124-130. – Retrieved from: <https://economics.net.ua/ejopu/2024/No2/124.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2024.12. DOI: 10.5281/zenodo.12802758.

