

включає комплаєнс як ключову бізнес-функцію. Забезпечення довіри через вбудовану кібербезпеку стає не технічним апгрейдом, а фундаментальною умовою масштабування, зокрема у сферах фінтеху, healthtech та B2B-сегменті. Ключовим завданням є розробка та впровадження комплексних підходів до фінансової безпеки, що повинні враховувати особливості цифрових технологій та економічні зміни, а також забезпечувати дотримання нормативних вимог. Це вимагає постійного оновлення знань, впровадження інноваційних підходів до фінансового планування та управління ризиками, які є запорукою стабільності й успішного функціонування ІТ-компаній в умовах «розумної» економіки та цифровізації [2, с. 86].

І, насамкінець, це вибір стратегічної орієнтації. Аналіз сучасних практик показує двоїстість успішних стратегій. Перша модель – глобальна масштабованість – передбачає створення продуктів з потенціалом виходу на міжнародні ринки з першого дня. Друга – глибока нішевість – фокус на високоспеціалізованих рішеннях для конкретних індустрій. В обох випадках ключовим фактором розвитку є здатність до швидкої адаптації бізнес-моделі під впливом технологічних змін та економічної нестабільності.

Отже, моделі розвитку сучасних ІТ-компаній еволюціонують від жорстких структур до адаптивних, платформних та екосистемних утворень. Ключовими драйверами успіху виступають технологічна гнучкість, глобальна мобільність ресурсів, вбудована безпека та здатність швидко трансформувати бізнес-модель під впливом цифрових інновацій.

Література

1. Rumyk I., Melnichenko I. Development of innovative business companies and fintech industry in the digital economy. The development of innovations and financial technology in the digital economy: monograph. OŪ Scientific Center of Innovative Research. 2023. 230 p. DOI: <https://doi.org/10.36690/DIFTDE2023-170-188>

2. Rumyk I., Puzyrova P. Conceptual approaches to ensuring financial security of IT companies in the context of smart economy and digitalisation. Economics, Finance and Management Review. 2025. №1(21). PP. 85-97. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2025-1-85-97>

УДК 005.95/.96:004

Yatchenko Pavlo
National University of Food Technologies

A THREE-LAYER FRAMEWORK FOR SCALABLE DIGITAL ONBOARDING IN HIGH-VOLUME HIRING

The digitalization of HR has turned onboarding into a process that depends on employees' ability to use professional digital tools, including communication platforms, LMS environments, HR systems, and internal knowledge bases. This challenge is especially important in high-volume hiring for frontline and operational roles, where companies cannot rely on fully individualized support. Research shows that digital onboarding affects employee wellbeing, engagement, performance, and overall adjustment, which makes its design strategically important rather than purely administrative.

A major practical problem lies in the gap between everyday digital familiarity and professional digital competence [3]. Many new hires are comfortable with social media and mobile apps but struggle with basic enterprise tasks such as using email clients, conferencing systems, or internal platforms. As Elbawab argues, remote onboarding has become a new HR reality, while reduced socialization in online environments may negatively affect employee wellbeing [2]. Sani, Adisa, Adekoya, and Oruh likewise show that poorly designed digital onboarding may weaken social connectedness, wellbeing, and employee relations [4]. Therefore, one-time live explanation or verbal demonstration cannot be treated as a scalable solution for mass recruitment. To address this issue, this thesis proposes a three-layer framework for scalable digital onboarding.

The first layer, the AI-Enhanced Knowledge Layer, is based on a searchable knowledge base with short guides, screenshots, and AI-supported navigation. It is the cheapest and most accessible option, but it depends heavily on employees' ability to learn independently.

The second layer, the LMS-Based Training Layer, adds short videos, modules, quizzes, and learning paths. This reflects the findings of Bilyk and Mykhalchuk, who identify training, access to information, and structured stages as key elements of effective remote onboarding [1]. Compared with documentation alone, LMS-based learning improves standardization and comprehension, although it requires more resources.

The third layer, the Interactive Guidance Layer, represents the most advanced approach. It uses walkthrough and digital adoption tools to guide employees step by step directly inside the working environment. This makes onboarding more actionable, reduces mistakes, and lowers repetitive support requests. Its logic is also consistent with the broader project approach, where digital HR systems are understood as an interconnected environment requiring layered solutions rather than isolated interventions.

Thus, the three layers should not be seen as alternatives but as a cumulative 3+2+1 model, in which interactive guidance works best when supported by LMS content and a knowledge base.

Scalable digital onboarding in high-volume hiring requires a structured multi-layer approach rather than isolated explanations or one-time demonstrations. The proposed framework shows that documentation, LMS-based learning, and interactive guidance differ in cost and complexity, but also in their practical

effectiveness. The main conclusion is that the highest onboarding quality is achieved when these layers are combined into a cumulative system: the knowledge base provides reference support, LMS ensures structured learning, and interactive guidance helps employees perform tasks directly in the digital environment. Such an approach may improve standardization, reduce onboarding errors, and strengthen employee adaptation in digitally intensive workplaces.

References

1. Bilyk O., Mykhalchuk Y. Efficiency of the remote onboarding process. *Galic'kij ekonomičnij visnik*. 2023. DOI:10.33108/galicianvisnyk_tntu2023.06.024.
2. Elbawab R. Discovering the Impact of Remote Onboarding on Wellbeing. *Proceedings of The 3rd World Conference on Management and Economics*. 2022. DOI: 10.33422/3rd.worldcme.2022.06.100.
3. Godinez E. P. *Virtual Social Onboarding: Bridging the Gap between Newcomer Adjustment and Workplace Friendships in Virtual Work Teams*. Illinois State University, 2023. Theses and Dissertations. No. 1673. URL: <https://ir.library.illinoisstate.edu/etd/1673> (date of access: 18.03.2026).
4. Sani K., Adisa T., Adekoya O., Oruh E. Digital onboarding and employee outcomes: empirical evidence from the UK. *Management Decision*. 2022. DOI: 10.1108/MD-11-2021-1528.

УДК 338.2:330.341.1:339.137.2

Шацька З. Я., д.е.н., проф.
Київський національний університет
технологій та дизайну

СМАРТСПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасних умовах глобалізації та структурних трансформацій світової економіки забезпечення конкурентоспроможності національної економіки є стратегічним пріоритетом державної політики. Одним із ефективних інструментів досягнення цієї мети виступає концепція смартспеціалізації, яка орієнтована на розвиток інноваційного потенціалу регіонів з урахуванням їхніх унікальних конкурентних переваг.

Смартспеціалізація – це підхід, розроблений Європейською Комісією в рамках ініціативи «Інноваційний союз». Підхід дозволяє ідентифікувати ті галузі економіки, які мають інноваційний потенціал та побудувати взаємовигідне партнерство для їх розвитку дозволяючи регіону посилити власну конкурентоспроможність [1]. Смартспеціалізація передбачає концентрацію ресурсів на пріоритетних напрямках економічної діяльності, що