

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ШКУРАТ МАРІЯ ЄВГЕНІВНА



УДК [069.63:334.726]+[005.44:304.2] (043.3)

**ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ
МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ СОЦІО-КУЛЬТУРНОЇ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.02 – світове господарство і
міжнародні економічні відносини

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Вінниця – 2019

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Хаджинов Ілля Васильович,
Донецький національний університет
імені Василя Стуса,
проректор з наукової роботи.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Куриляк Віталіна Євгенівна,
Тернопільський національний
економічний університет,
завідувач кафедри міжнародної економіки;

кандидат економічних наук, доцент
Рубцова Марина Юріївна,
Інститут міжнародних відносин
Київського національного
університету імені Тараса Шевченка,
доцент кафедри міжнародного бізнесу.

Захист відбудеться «02» липня 2019 року о 14⁰⁰ на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03 у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса за адресою: 21007, м. Вінниця, вул. Академіка Янгеля, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Донецького національного університету імені Василя Стуса за адресою: 21021, м. Вінниця, вул. 600-річчя, 21.

Автореферат розісланий «30» травня 2019 року

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н. С. Якімова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Глобалізаційні тенденції останніх десятиліть трансформують всі аспекти людського життя, а сфери їх впливу поширились за межі економічної діяльності та проявляються в соціальних, культурних, політичних процесах. Це призводить до необхідності нового бачення глобалізаційних процесів – як явища планетарного масштабу. Особливістю сучасного етапу глобалізації є процеси уніфікації та стандартизації суспільного життя, що проявляється в соціо-культурному вимірі глобалізації. Тенденції свідчать про взаємне проникнення та об'єднання західних і східних соціо-культурних цінностей, їх трансформацію в інтегральний соціо-культурний порядок, створений з елементів і цінностей Заходу і Сходу, Півночі і Півдня, який є теоретичною передумовою сучасної соціо-культурної глобалізації.

Яскравим проявом соціо-культурної глобалізації виступає інформатизація суспільства, всебічне проникнення мережі Інтернет у виробничі процеси та особисте життя, розвиток автоматизації та роботизації промисловості, що призводить до зміни функціональних обов'язків виробничого персоналу, менеджерів різних рівнів та менеджменту персоналу зокрема. В зазначених умовах зростає необхідність адекватного вимогам глобалізаційних викликів менеджменту персоналу, оскільки роль працівника набуває нового значення.

Еволюція теоретичних поглядів на роль людини у виробничому процесі розвивається та трансформується паралельно зі зміною індустріальної парадигми суспільства та розвитком процесів глобалізації протягом ХХ ст. В сучасних умовах соціо-культурної глобалізації міжнародні компанії орієнтовані не лише на професійні здібності працівника, але й на його особисті якості – рівень освіти, стан здоров'я, рівень культури, світогляд, творчі здібності, навички крос-культурного менеджменту. Відбувається трансформація концептуальних засад менеджменту персоналу під впливом минулого досвіду, з урахуванням впливу науково-технічного прогресу та глобалізаційних викликів.

Визначення напрямів трансформації системи менеджменту персоналу міжнародної компанії є необхідним детермінантом успішного функціонування компанії в процесі адаптації до зовнішніх умов, що постійно змінюються.

Аналіз сутності глобалізації, її теоретичних засад та наслідків досліджено у багатьох працях вітчизняних і західних вчених економістів З. Бжезинського, У. Бека, І. Валлерстайна, А. Джонса, П. Дікена, В. Грайдера, М. Капура, Т. Левіта, О. Мовсесяна, К. Омає, Ю. Павлова, О. Панаріна, Д. Розенау, Дж. Стігліца, Дж. Сороса, Дж. Томсона, Дж. Сакса, Р. Робертсона, Т. Фрідмана, Ф. Фукуями, С. Хантінгтона, Є. Цзяна, В. Базилевича, О. Білоруса, В. Білошапки, В. Будкіна, О. Булатової, В. Вергуна, В. Гейця, Ю. Макогона, Т. Муранівського, В. Куриляк, Т. Орехової, Є. Савельєва, А. Філіпенка, І. Хаджинова, А. Чухна, О. Швиданенка, О. Шниркова, С. Якубовського та інших.

Загальні теоретико-методологічні та філософсько-антропологічні підходи до вивчення проблем глобалізації соціо-культурних процесів представлені у сучасній політичній та філософській думці в працях Т. Возняка, В. Воронкової, В. Давидовича, С. Іконникової, А. Кравченка, Л. Матвєєвої, Г. Осипової, М. Рубцової, С. Савченко, Н. Садовської, В. Самохвалової, П. Сорокіна, О. Сосніна, Л. Столович, Є. Юдіна. У сучасній соціально-філософській та політологічній думці розгляд окремих аспектів цієї проблеми представлено у працях А. Аппадурі, Д. Белла, Ж. Бодрійєра,

М. Гайдеггера, В. Дільтея, В. Іноземцева, Д. Коллінгвуда, Ж.-Ф. Ліотара, Г. Райла, Р. Рорті, М. Фуко, Т. Парсонса, Дж. Томплінсона, К. Томпсона, А. Тойнбі, Е. Тоффлера, С. Хоффмана, М. Шеллера, О. Шпенглера, Ю. Яковця та інших.

Вагомий вклад до наукових досліджень у сфері менеджменту персоналу внесли такі зарубіжні вчені як М. Армстронг, М. Вітке, М. Вебер, Ф. Гільбрет, Л. Гільбрет, Г. Емерсон, О. Єгоршин, М. Лапін, Д. МакГрегор, М. Мескон, П. Сенге, Ф.-У. Тейлор, Г. Форд, А. Файоль, Е. Шейн та інші. Серед вітчизняних вчених, які зробили вагомий внесок у розв'язання проблем ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці, можна виокремити таких: А. Акмаєв, Л. Балабанова, Д. Богиня, Н. Борецька, В. Василенко, М. Ведерніков, М. Войнаренко, Н. Гавкалова, О. Грішнова, О. Денисюк, Б. Ігумнов, А. Колот, А. Кредісов, Д. Лук'яненко, М. Мурашко, В. Нижник, А. Поручник, В. Савельєва, Г. Савіна, О. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Тельнов, О. Турецький, Б. Холод, Н. Хрущ, Л. Чорна, Л. Шаульська, Г. Щокін та інші.

Незважаючи на велику кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних вчених із досліджуваної проблематики, потребують подальшого наукового опрацювання питання трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики наукових досліджень кафедри міжнародних економічних відносин Донецького національного університету імені Василя Стуса: «Розвиток старопромислового регіону на засадах інноваційної стратегії та трансферту знань» (номер держреєстрації 0111U009621, 2011–2015 рр.), у рамках якої визначено домінуючі тенденції розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації; «Формування міжнародної конкурентоспроможності регіону на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку» (номер державної реєстрації 0113U003659, 2013–2017 рр.), у рамках якої розраховано інтегральний коефіцієнт інноваційного розвитку та проведено факторний аналіз Індексу людського розвитку; «Інтеграція України в процес інтернаціоналізації сфери освітніх послуг» (номер державної реєстрації 0113U003658, 2013–2017 рр.), у рамках якої розроблено логіко-структурну схему теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації; «Формування конкурентних стратегій національних виробників в сучасній парадигмі глобального економічного середовища» (номер державної реєстрації 0118U002395, 2018–2020 рр.), у рамках якої надано уточнююче визначення понять глобалізація та соціо-культурна глобалізація.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Для досягнення зазначеної мети було поставлено і вирішено такі завдання:

- дослідити методологічні засади глобалізації світогосподарського розвитку;
- систематизувати теоретичні підходи до вивчення соціо-культурного виміру глобалізації;
- узагальнити теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «менеджмент персоналу»;
- провести оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації;

- визначити напрями впливу соціо-культурної глобалізації на показники людського розвитку та системи менеджменту персоналу міжнародних компаній;
- проаналізувати трансформаційний вимір розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації;
- перевірити висунуту гіпотезу та провести економетричне моделювання формування людського потенціалу в умовах соціо-культурної глобалізації;
- ідентифікувати перспективні детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Об'єктом дослідження процес трансформації систем менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Предметом дослідження є теоретико-методичні підходи та організаційно-економічні заходи трансформації менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основами дослідження є положення економічної теорії, теорій міжнародних економічних відносин, теорії менеджменту персоналу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем глобалізації світового господарства.

Методологічною основою дослідження є використання системи методів, які забезпечують концептуальну єдність роботи – *діалектичного методу наукового пізнання*, а також загальнонаукових методів дослідження, серед яких: *метод логічного та історичного підходу, системного узагальнення* – для систематизації існуючих концепцій і теорій глобалізації; *методи індукції та дедукції* – для розробки дефініцій «глобалізація», «соціо-культурна глобалізація»; *структурно-логічного аналізу* – для побудови логіки і структури дослідження; *елементи системного, структурно-функціонального та порівняльного аналізу* – для вивчення трансформаційного виміру розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації та визначення впливу соціо-культурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній; *метод аналізу та синтезу* – для обґрунтування детермінант трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації; *методи економетричної оцінки та економіко-математичного моделювання* – для дослідження зв'язку між рівнем розвитку людського потенціалу та інноваційним розвитком країни; *метод експертного дослідження* – для аналізу практичних заходів та методів роботи департаментів людських ресурсів міжнародних компаній; *графічний метод* – для наочного подання положень дисертації та інші методи.

Інформаційну базу дослідження становлять офіційні аналітичні та статистичні матеріали та публікації Світової організації торгівлі, комісій ООН, Організації економічного співробітництва та розвитку, Світового банку, Всесвітнього економічного форуму, а також дані Державної служби статистики України, монографії та періодична література, аналітичні матеріали національних та зарубіжних науково-дослідних інститутів та центрів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в поглибленні теоретичних та науково-методичних основ дослідження соціо-культурної глобалізації та визначенні заходів трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації. Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

вперше:

– ідентифіковано та систематизовано напрями впливу соціо-культурних проявів глобалізації (передумови, наслідки, масштаб, ефекти) на показники людського розвитку на етапі формування, апробації та поширення моделей менеджменту персоналу, адекватних викликам нової економіки, та обґрунтовано перспективи їх масштабування на рівні міжнародних компаній на основі моделювання взаємовпливу процесів становлення нової економіки та умов забезпечення людського розвитку, що дало змогу запропонувати логіко-структурну схему трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в новій економіці;

удосконалено:

– теоретико-методологічні основи дослідження менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті, а саме: запропоновано еволюційну диспозицію теоретико-методологічного підґрунтя цього поняття, по-перше, в координатах науково-технічної парадигми, по-друге, на основі виокремлення еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві, на засадах чого зроблено висновок про домінування теорії людського капіталу, обсяг активів якого формується та використовується під впливом елементів соціо-культурної сфери, які, в свою чергу, є основними ознаками соціо-культурної глобалізації;

– організаційно-аналітичний інструментарій розвитку міжнародної економіки, а саме висунуто *гіпотезу про наявність взаємозв'язку між ступенем розвитку інноваційної сфери та рівнем розвитку людського потенціалу в країні, яку було перевірено* шляхом економетричного моделювання та аналітичного дослідження комплексу показників, які є індикаторами двох зазначених процесів та зроблено висновок про її достовірність для країн, що розвиваються (Китай та Україна) та недостовірність гіпотези для розвинених країн, на засадах чого було зроблено висновок про те, що за факторами формування людського потенціалу, типом взаємодії інноваційного потенціалу країни зі ступенем розвитку людського ресурсу, рівнем розвитку державної системи країни, наявністю потенціалу природних та людських ресурсів та іншими факторами Україна значно ближче до Китаю, ніж до розвинених країн світу;

– теоретичні засади дослідження міжнародної економіки, а саме: на основі проведеного аналізу теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації, систематизації провідних течій політичної економії в залежності від поглядів на економічну категорію «глобалізація», виокремлення рушійних елементів глобалізації та розгляду глобалізації як цивілізаційного явища та мегатенденції, запропоновано логіко-структурну схему теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації;

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат сучасної міжнародної економіки через авторське обґрунтування змісту понять «глобалізація» та «соціо-культурна глобалізація»; категорію «глобалізація» пропонується розглядати у двох аспектах, по-перше, як цивілізаційне явище – мегатенденцію до об'єднання людства в планетарну спільність, яка реалізується одночасно в економічному, культурному, політичному та інших напрямках та у багатоманітності конкретно-історичних форм, що в результаті призводить до нового світового порядку; по-друге, як економічне явище – об'єктивний економічний процес інтернаціоналізації, уніфікації та стандартизації світової економіки через поглиблення торгово-економічних, політичних та соціаль-

них відносин; «соціо-культурна глобалізація» визначена як процес уніфікації світосприйняття соціумом власної ідентифікації, що формується під впливом глобалізаційних чинників технологічної, економічної, інформаційної генези та в очікуваному майбутньому може привести до формування цивілізації інтегрального типу;

– визначення *домінуючих тенденцій* розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації, до яких віднесено такі: активна інтервенція китайських конгломератів, що свідчить про розвиток виробничих потужностей китайських компаній та активізацію їх закордонної операційної діяльності; перерозподіл фінансових ресурсів з класичних капіталомістких галузей на високотехнологічні галузі, що свідчить про переорієнтацію провідних економік світу на розвиток економіки знань з домінуванням інформаційно-комунікаційних технологій; трансформацію стратегічного бачення компаніями майбутніх перспектив, а саме впровадження інноваційних процесів не лише у виробництво, але й в управлінські рішення; зростання ролі працівника в якості основного ресурсу компанії: розвиток людиноцентричності менеджменту, переорієнтація з підвищення виробничих навичок на інформаційно-комунікаційні, які є більш затребуваними у сучасних умовах соціо-культурної глобалізації;

– організаційно-економічні засади розвитку міжнародної економіки за рахунок виокремлення перспективних *детермінант трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній* в умовах соціо-культурної глобалізації, ключовими з яких є: *зміна напрямів* фінансових, інформаційних та людських потоків в компанії для розвитку людиноцентричного стилю менеджменту; *трансформація бачення* глобальної стратегії підприємства та її складових (маркетингової, кадрової, інвестиційної, корпоративної політики); *визначення персоналу компанії* ключовим джерелом новацій та прибутку в умовах переходу до нової (цифрової) економіки.

Практичне значення наукових результатів полягає в тому, що отримані результати доведені до рівня конкретних науково-методичних і практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Отримані наукові результати впроваджено на регіональному рівні та на рівні підприємств:

на регіональному рівні: в діяльності Департаменту міжнародного співробітництва та регіонального розвитку Вінницької обласної державної адміністрації (довідка №656/06 від 27.03.2019 р.) – рекомендації щодо домінуючих тенденцій розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації, а саме: перерозподіл фінансових ресурсів з класичних капіталомістких галузей на високотехнологічні галузі, що свідчить про переорієнтацію провідних економік світу на розвиток економіки знань з домінуванням інформаційно-комунікаційних технологій; трансформацію стратегічного бачення компаніями майбутніх перспектив через впровадження інноваційних процесів не лише у виробництво, але й в управлінські рішення; зростання ролі працівника в якості основного ресурсу компанії: розвиток людиноцентричності менеджменту, переорієнтація з підвищення виробничих навичок на інформаційно-комунікаційні, які є більш затребуваними у сучасних умовах соціо-культурної глобалізації;

на рівні підприємств: в практичну діяльність ПАТ «Миколаївський комбінат хлібопродуктів» (довідка №304 від 20.03.2019 р.) – рекомендації щодо активізації

роботи з побудови «компанії майбутнього» та пропозиції щодо трансформації бачення як глобальної стратегії підприємства, так і її складових; ПП «Агентство нерухомості «Олімп» (довідка № 223 від 20.03.2019 р.) – визначені домінуючі тенденції розвитку трансформаційного виміру міжнародних компаній в умовах глобалізації, розвитку людиноцентричності менеджменту; ТОВ «Альфа-Кава» (довідка №33/01 від 20.03.2019 р.) – запропоновані детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації за сферами діяльності компанії.

Результати досліджень також використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «Soft Skills», «Cross-cultural communications», «Міжнародна економічна діяльність України» (довідка №256-05/01.1.03-45 від 13.02.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто. Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, одержані здобувачем самостійно і знайшли відображення в наукових публікаціях автора. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення, ідеї та висновки, які є результатом самостійної роботи здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї та положення дисертації доповідались та отримали схвалення на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях і семінарах: «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Вінниця, 2017 р., 2018 р.), «Modern economic research: theory, methodology, strategy» (м. Кельце, 2018 р.)

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення у 9 наукових працях загальним обсягом 4,42 д.а., з них особисто автору належить 3,7 д.а., у тому числі 6 статей у наукових фахових виданнях (із них 2 – у співавторстві), 1 стаття у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз, 1 стаття в інших виданнях, 1 публікація за матеріалами науково-практичних конференцій.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 250 сторінок. Робота містить 28 таблиць, 41 рисунок, з яких 4 рисунки займають 4 повні сторінки, 10 додатків на 29 сторінках, список використаних джерел із 215 найменувань на 21 сторінці. Обсяг основного тексту дисертації становить 196 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, предмет і об'єкт, сформульовано задачі, розкрито загальну методологію дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У **першому розділі «Теоретико-методологічні засади менеджменту персоналу в умовах соціо-культурної глобалізації»** досліджено методологічні засади вивчення процесів глобалізації світогосподарського розвитку; систематизовано теоретичні підходи до вивчення соціо-культурного виміру глобалізації; узагальнено теоретико-методологічні підходи до трактування поняття

«менеджмент персоналу», на основі чого систематизовано теоретико-методологічні підходи до вивчення менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті.

Встановлено, що в умовах глобалізації країни мають пристосовуватись до нових вимог, що проявляється в процесах лібералізації торгових відносин, знятті контролю за експортом капіталу, відкритті внутрішнього ринку для іноземних інвестицій та зменшення ролі держави в управлінні процесами всередині країни.

Доведено, що з огляду на природу глобалізації, її не можна обмежити рамками економічної теорії, не відзначивши загального прояву в інших процесах:

- в політології (розвиток системи міжнародних міждержавних та неурядових організацій, нові ідеї утворення «світового уряду», тенденції до трансформації світового порядку),
- в техніці (створення глобальних транспортних та телекомунікаційних систем),
- у філософії та соціології (поширення загальнолюдських цінностей),
- в культурі і стилі життя спостерігаються загальні тенденції до універсалізації при наявності різних національних відмінностей.

В результаті проведеного аналізу наукових шкіл глобалістики та поглядів на визначення терміну «глобалізація» виявлено, що науковці різних течій вбачають поняття «глобалізація» по-різному, та, крім того, мають різновекторні погляди на передумови, складові елементи та наслідки цього процесу, на засадах чого можемо зробити висновок, що незважаючи на значні теоретичні доробки як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, його зміст не набув чітко виражених обрисів. Проведене дослідження дало змогу систематизувати теоретичні погляди на методологічне підґрунтя глобалізації.

На засадах проведеного аналізу теоретичного підґрунтя соціо-культурної глобалізації наведено авторське, уточнююче визначення цього явища. Соціо-культурну глобалізацію визначено як багатоаспектний процес уніфікації світосприйняття соціумом власної ідентифікації, що формується під впливом глобалізаційних чинників технологічного, економічного, інформаційного генезису та в очікуваному майбутньому може привести до формування цивілізації інтегрального типу.

У ході дослідження здійснено ідентифікацію та систематизацію передумов, наслідків та ефектів впливу соціо-культурної глобалізації на показники людського розвитку на етапі трансформації моделей менеджменту персоналу відповідно до викликів нової економіки. У роботі систематизовано фактори соціо-культурної глобалізації на рівні міжнародних компаній на засадах моделювання взаємовпливу процесів становлення нової економіки та умов забезпечення людського розвитку, що дало змогу запропонувати схему трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в новій економіці (рис. 1).

На засадах проведеного аналізу генези концепцій менеджменту персоналу запропоновано еволюційну диспозицію теоретико-методологічного підґрунтя цього поняття не лише в координатах науково-технічної парадигми, але й з виокремленням еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві: від класичної політекономії з трактуванням людини та її здібностей як основного капіталу до сучасних концепцій людського капіталу.



Рис. 1. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в новій економіці

У другому розділі «Емпіричні дослідження трансформації систем менеджменту персоналу міжнародних компаній під впливом соціо-культурної глобалізації» проведено оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації; проаналізовано та визначено напрями впливу соціо-культурної глобалізації на системи менеджменту персоналу міжнародних компаній; здійснено розрахунки трансформаційного виміру розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації.

Доведено, що всеосяжність технологічного, політичного та економічного глобалізму, в основу якого покладено надшвидку соціо-культурну глобалізацію, що є трендом сьогодення, виступає основним базисом задля створення глобального індивіда, яка незважаючи на місцезнаходження, економічний розвиток та соціальний статус, сприймає, аналізує та використовує отриману інформацію за єдиною системою, в якій нівелюється національна та культурна належність.

Визначено, що сучасне суспільство із впровадженням в усіх сферах життя інформаційно-комунікаційних технологій є гіперсоціальним, де головним джерелом розвитку виступають глобальні інформаційні мережі, які можна розуміти, як підсистему в глобальній соціо-культурній системі, де процеси отримання, накопичення та поширення інформації зосереджено в мережі.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що соціальна мережа Facebook є найпопулярнішою в світі, яку щоденно відвідують більше 1,09 млрд. користувачів. Найбі-

льша кількість – 72,4 % користувачів з країн Північної Америки, 57,3 % – це користувачі з країн Латинської Америки та Карибського басейну, а на країни Європи припадає 41,7 % (табл. 1). Слід зауважити, що найбільше зростання кількості користувачів в період 2010–2017 рр. прослідковується в країнах Африки – 809,9 %.

Таблиця 1

Аналіз використання соціальної мережі Facebook у світі 2010–2017 рр.

Регіон	Чисельність населення у 2017 р., осіб	Чисельність населення у регіоні, % від світового	Кількість користувачів Facebook у 2017 р., осіб	Проникнення мережі Facebook, %	Зростання кількості користувачів у Facebook 2010-2017 рр., %	Кількість користувачів, %
Африка	1246504865	16,6	160207000	12,9	809,9	8,1
Азія	4148177672	55,2	736003000	17,7	686,4	37,2
Європа	822710362	10,9	343273740	41,7	111,8	17,3
Латинська Америка і Карибський басейн	647604645	8,6	370975340	57,3	444,0	18,7
Середній Схід	250327574	3,3	86700000	34,6	641,1	4,4
Північна Америка	363224006	4,8	263081200	72,4	166,5	13,3
Австралія/Океанія	40479846	0,5	19463250	48,1	67,8	1,0
Всього	7519028970	100,0	1979703530	26,3	282,3	100,0

Джерело: «Social Media Use in 2018», Pew Research Center

У ході аналізу комбінованого Індексу людського розвитку (ІЛР), який є відображенням трьох основних вимірів людського розвитку (очікувана тривалість життя – показник довголіття та стану здоров'я; середні роки навчання – показник набутих знань; ВНД на душу населення – можливість досягти гідного рівня життя), визначено, що в регіонах з найнижчим показником ІЛР у 1990 р. загалом відбулося найбільше покращення протягом наступних 25-ти років. Даний результат отримано не лише за допомогою показників ІЛР з верхньою межею (наприклад, рівень грамотності), а також у відповідності до конвергентності показників, що не мають верхньої межі: очікувана тривалість життя, дохід.

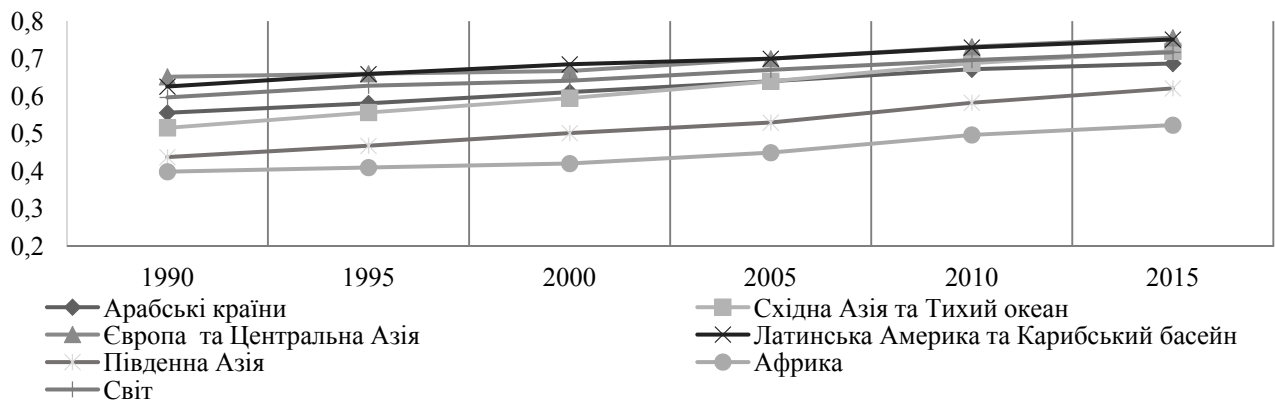


Рис. 2. Динаміка ІЛР за регіональним розподілом 1990–2015 рр.

Джерело: UNESCO Institute for Statistics

На основі проведеного дослідження встановлено, що за минулі десять років світ усвідомив небезпеку гіперглобалізації. Раптова зупинка міжбанківського кредитування у серпні 2007 р. разом з підвищеним ризиком контрагентів викликали серйозні хвилювання в фінансовій сфері та спричинили банкрутства декількох фінансових установ, що занурило глобальну економіку у велику рецесію. Більшість із цих країн досі не повернулися до стійкого тренду зростання.

Виявлено, що за останні п'ять років склад Топ-100 світових ТНК значно

змінився, більшою мірою за рахунок виходу з рейтингу компаній видобувної промисловості та торговельних корпорації. Більшість видобувних компаній вийшли з рейтингу в 2017 році, після зміни прав власності (рис. 3).

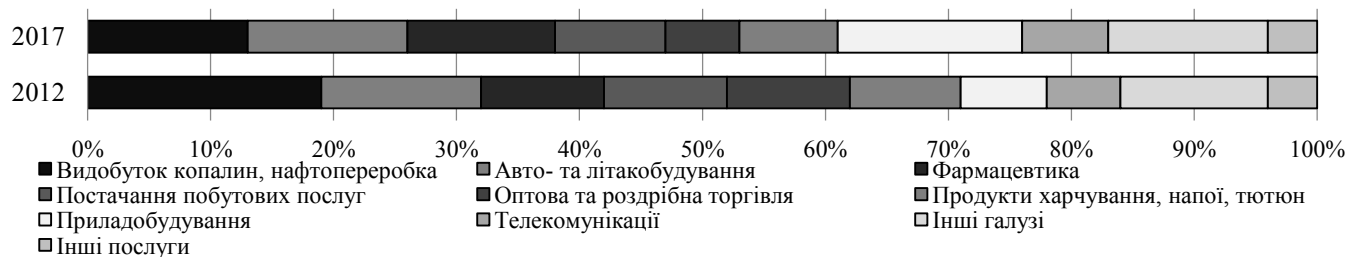


Рис. 3. Галузевий розподіл компаній у рейтингу МНК, 2012 та 2017 рр.
(за методологією ЮНКТАД)

Джерело: *World Investment Report 2018: Investment and new industrial policies (UNCTAD)*

Проведений аналіз ринкової вартості міжнародних компаній якнайкраще відображає загальносвітові тенденції, а саме:

- перші позиції займають компанії сектору інформаційно-комунікаційних послуг, що є незмінним вже протягом останніх років; ця галузь також є більшою за обсягом капіталізації; друге місце займає фінансовий сектор, але за кількістю компаній домінує сектор споживчих товарів. Це свідчить про домінування постіндустріального способу виробництва у провідних країнах світу;

- китайські корпорації активно виходять на глобальний ринок: у порівнянні з даними 2009 р., 10 американських компаній у рейтингу було замінено китайськими. Це свідчить про перерозподіл сил на глобальній економічній арені;

- спостерігаються значні тенденції зростання ринкової капіталізації таких галузей: ІКТ (+ 433 %), споживчих послуг (+ 399 %) та фінансовий сектор (+222 %) через впровадження технологічних інновацій та відновлення після фінансової кризи.

За результатами проведеного дослідження доведено, що, не дивлячись на все більше проникнення ІКТ у наше життя, на сучасному підприємстві машини та алгоритми найчастіше доповнюють людські навички в обробці інформації та даних. Вони також підтримують виконання складних і технічних завдань, а також забезпечують більшою мірою фізичну та ручну роботу. Проте деякі робочі завдання досі виконуються переважно людьми: спілкування та взаємодія; координація, розробка, управління та консультування, прийняття рішень.

Встановлено, що хвиля технологічного прогресу четвертої промислової революції гарантовано зменшить кількість працівників, необхідних для виконання певних робочих завдань, паралельно це створить підвищений попит на продуктивність інших, що призведе до створення нових робочих місць.

Виявлено, що перехід на стадію постіндустріалізму як вищий щабель цивілізаційного розвитку докорінно змінює становище робітника-індивіда у виробництві та соціумі: в економіці знань людина стає і метою, і головним суб'єктом економіки, і визначальним критерієм її розвитку, що зумовлює необхідність вивчення глобальних трендів розвитку транснаціональних компаній в сучасних умовах соціо-культурної глобалізації.

За підсумками 2017 р. компанією Deloitte визначено провідні тенденції розвитку системи менеджменту персоналу міжнародних компаній, які включають 10 сфер, в яких організаціям доводиться долати розрив між темпами змін та проблемами роботи, управ-

лінні талантами. Згідно з дослідженням Deloitte, у якому взяли участь управлінці з більш ніж 10 тис. компаній з 140 країн світу, оцінено «важливість» цих тенденцій розвитку системи менеджменту персоналу міжнародних компаній (рис. 4).

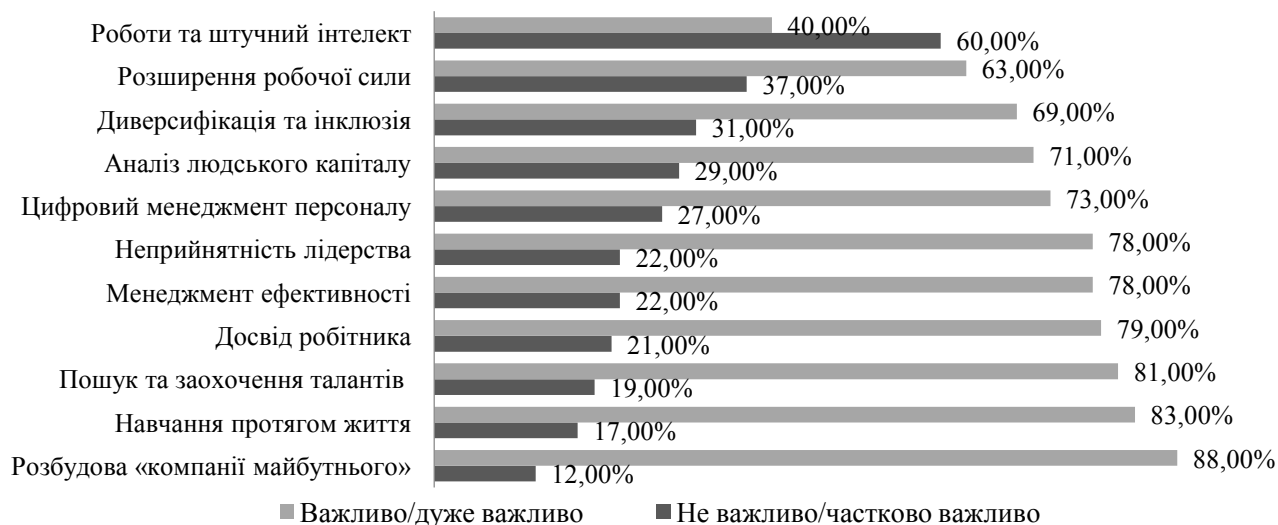


Рис. 4. Тенденції розвитку системи менеджменту персоналу міжнародних компаній, ранжовані по оцінкам «важливості» для компанії, у %, 2017 р.

Джерело: Доповідь консалтингової компанії Deloitte: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends

Дослідженням доведено, що трансформаційні процеси в системі менеджменту персоналу міжнародних компаній зумовлені більшою мірою зростаючою інформатизацією суспільних відносин, а також підвищенням значущості людського фактору для утримання позицій на світовій арені. Як результат, очікується, з одного боку, збільшення частки автоматизованих робочих місць паралельно зі зниженням зайнятості людського персоналу, а з іншого боку – впровадження інформаційних технологій як в систему рекрутингу, так і безпосередньо в аналіз та менеджмент персоналу. Головним трендом трансформаційних процесів у системі менеджменту персоналу, який об'єднує всі вищезазначені, є розбудова так званої «компанії майбутнього», яка передбачає зміну традиційної моделі менеджменту на нову – мережеву, для чого необхідним є новий тип лідерів, менеджерів та професіоналів з новим баченням виробничих та корпоративних процесів. Для цього міжнародним компаніям необхідно побудувати та підтримувати корпоративний бренд зайнятості, щоб успішно конкурувати за кваліфіковані талановиті кадри, впроваджуючи вищезазначені заходи в рамках нової системи менеджменту персоналу.

У третьому розділі «Напрями розвитку міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації» проведено моделювання формування людського потенціалу в умовах соціо-культурної глобалізації; визначено передумови розвитку міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації; сформовано детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

За допомогою парних коефіцієнтів кореляції в роботі виявлено показники, які мають найбільший вплив на Індекс людського розвитку. До апробації було обрано показники інноваційної сфери, які характеризують ступінь розвитку інноваційної економіки в країні, та показники, які демонструють розвиток людського потенціалу в країні, оскільки саме ці галузі в повній мірі відповідають вимогам до перевірки висунутої гіпотези: x_1 – видатки на

працівників (% від витрат підприємств); x_2 – витрати на вищу освіту (% державних видатків на освіту); x_3 – керівники (% від загальної кількості працівників); x_4 – державні видатки на освіту (% від ВВП); x_5 – рівень працевлаштування до населення (% від загальної кількості працездатних); x_6 – поточні витрати на охорону здоров'я (% від ВВП); x_7 – високотехнологічний експорт (% від промислового експорту); x_8 – видатки на R&D (% від ВВП); x_9 – експорт товарів ІКТ (% від загального експорту товарів); x_{10} – імпорт товарів ІКТ (% від загального імпорту товарів); x_{11} – експорт послуг ІКТ (% від загального експорту послуг); x_{12} – кількість мобільних телефонів (на 100 осіб).

Складність збору інформації за країнами зумовило необхідність проведення прогнозування деяких показників. Для прогнозування використовувалися оптимальні для кожного ряду динаміки трендові моделі. Апробація моделі проводилась для економік США, Франції, Великої Британії, Німеччини, Японії, Китаю й України.

В результаті математичних ітерацій отримано такі рівняння в стандартизованій формі:

Франція:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = -0,71t_{x_1} + 0,111t_{x_2} + 0,102t_{x_6} + 0,891t_{x_9} - 0,283t_{x_{10}} + 0,697t_{x_{12}} \quad (1)$$

Німеччина:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = 0,152t_{x_1} + 0,236t_{x_2} + 0,133t_{x_6} - 0,117t_{x_9} + 0,256t_{x_{10}} + 0,713t_{x_{12}} \quad (2)$$

Великобританія:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = 0,035t_{x_1} - 0,074t_{x_2} + 1,017t_{x_6} - 0,109t_{x_9} + 0,299t_{x_{10}} + 0,184t_{x_{12}} \quad (3)$$

Японія:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = 0,059t_{x_1} - 0,094t_{x_2} - 0,00003t_{x_6} - 0,293t_{x_9} + 0,077t_{x_{10}} + 0,88t_{x_{12}} \quad (4)$$

США:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = -0,054t_{x_6} - 0,668t_{x_9} + 0,139t_{x_{10}} + 0,486t_{x_{12}} \quad (5)$$

Китай:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = 0,081t_{x_3} - 0,619t_{x_5} - 0,144t_{x_8} + 0,451t_{x_{12}} \quad (6)$$

Україна:

$$t_{\hat{y}_{x_i}} = -0,025t_{x_1} + 0,14t_{x_4} + 0,058t_{x_6} - 0,0275t_{x_8} + 0,037t_{x_{11}} + 0,574t_{x_{12}} \quad (7)$$

У ході дослідження параметри стандартизованих рівнянь підлягають порівнянню і дозволяють встановити факторну ознаку, яка має найбільший вплив на результативний фактор. Розрахунки свідчать, що найбільший вплив на Індекс людського розвитку чинять:

– для Франції – частка експорту товарів ІКТ в загальному експорті товарів. Зростання даного показника на 1 % призводить до зростання Індексу людського розвитку на 0,051 %;

– для Німеччини – кількість мобільних телефонів. Зростання кількості мобільних телефонів на 1 % спричиняє зростання Індексу людського розвитку на 0,067 %;

– для Великої Британії – частка поточних витрат на охорону здоров'я у ВВП. Зростання даного показника на 1% призводить до зростання Індексу людського розвитку на 0,116 %;

– для Японії – кількість мобільних телефонів. Зростання кількості мобільних телефонів на 1% спричиняє зростання Індексу людського розвитку на 0,059 %;

– для США – частка експорту товарів ІКТ в загальному експорті товарів. Зростання

даного показника на 1 % призводить до зростання Індексу людського розвитку на 0,02 %;

- для Китаю – рівень працевлаштування населення. Зростання даного показника на 1 % призводить до зростання Індексу людського розвитку на 0,01355 %;
- для України – кількість мобільних телефонів на 100 осіб і частка державних видатків на освіту у ВВП. Збільшення кількості мобільних телефонів на 1 % призводить до зростання Індексу людського розвитку на 0,0138 %.

У роботі проведено розрахунок багатовимірної середньої, що є інтегральною оцінкою об'єкта в багатовимірному просторі. Через те, що ознаки інформаційного простору, на основі якого розраховується багатовимірна середня, представлені різними одиницями виміру, то застосовують процедуру стандартизації (або нормування). Нормування показників відбувалося на основі фактично досягнутого максимального значення показників. Розрахована комплексна оцінка може змінюватися від 0 до 1, причому значення, наближене до 1, характеризує високий ступінь інноваційного розвитку держави.

Таблиця 2

Динаміка інтегрального коефіцієнта інноваційного розвитку країн світу

Роки	Франція	Німеччина	США	Японія	Велика Британія	Китай
2000	0,8742	0,8662	0,8542	0,8471	0,8576	0,5597
2001	0,8613	0,8779	0,8527	0,8403	0,8587	0,5776
2002	0,8395	0,8668	0,8524	0,8370	0,8600	0,6297
2003	0,8383	0,8695	0,8558	0,8358	0,8228	0,7114
2004	0,8371	0,8850	0,8589	0,8357	0,8222	0,7533
2005	0,8453	0,8885	0,8505	0,8105	0,8528	0,7545
2006	0,8582	0,8849	0,8473	0,8088	0,9015	0,7698
2007	0,8187	0,8505	0,8343	0,7951	0,7770	0,7575
2008	0,8232	0,8527	0,8263	0,7830	0,7588	0,7480
2009	0,8459	0,8772	0,8404	0,8126	0,7353	0,7927
2010	0,8516	0,8726	0,8332	0,8027	0,7754	0,7290
2011	0,8442	0,8686	0,8184	0,8033	0,7795	0,8404
2012	0,8500	0,8713	0,8184	0,7896	0,7757	0,8665
2013	0,8550	0,8727	0,8132	0,8029	0,7959	0,8953
2014	0,8614	0,8818	0,8248	0,8246	0,8054	0,9012
2015	0,8721	0,8902	0,8472	0,8253	0,8072	0,9157
2016	0,8705	0,9010	0,8584	0,8418	0,8139	0,9334

Розраховано автором на основі World Development Indicators

Виявлено, що найгірша ситуація в інноваційному розвитку серед представлених країн спостерігається у Великій Британії. Щодо інших країн, то можна побачити стабільні тенденції інтегральних коефіцієнтів, окрім Китаю. Суттєве зростання спостерігається в інноваційному розвитку Китаю, що випереджає розглянуті країни за інтегральним показником, і станом на 2016 р. недовикористання потенціалу Китаю в інноваційному розвитку склало 6,7%. При цьому інтегральний показник у 2016 р. порівняно з 2000 р. збільшився на 66,8 %, що свідчить про правильний вектор інноваційного розвитку у країні.

Розрахунки показали, що інтегральний коефіцієнт інноваційного розвитку України має тенденцію до зростання, проте рівень України значно менший за інші країни (Франція, Німеччина, США, Японія, Велика Британія, Китай). Україна у 2016 р. недовикористовувала свій інноваційний потенціал на 21 % (рис. 5).

Обґрунтовано, що негативно впливало на інтегральний показник інноваційного розвитку України суттєве скорочення частки експорту товарів ІКТ від загального експорту товарів (зниження інтегрального показника інноваційного розвитку України під дією цього фактору – 6 %). Найбільш позитивний вплив на інтегральний по-

казник інноваційного розвитку мали кількість мобільних телефонів на 100 осіб (+11,8 %) і частка експорту послуг ІКТ від загального експорту послуг (+9,4 %).

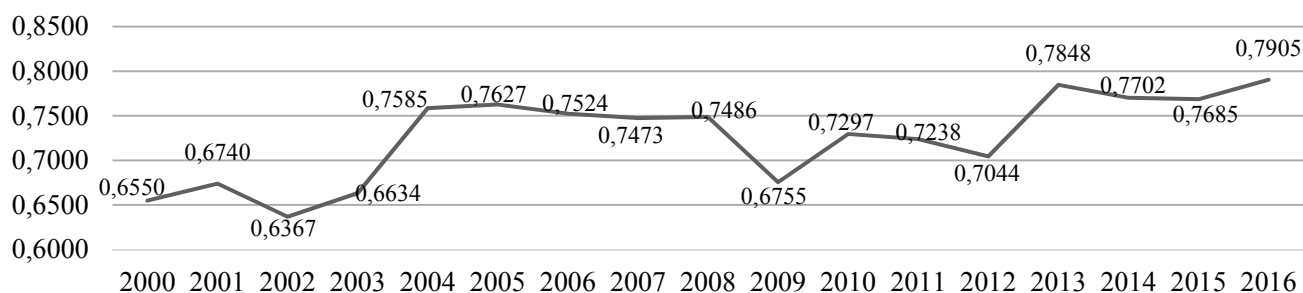


Рис. 5. Динаміка інтегрального коефіцієнта інноваційного розвитку України
Розраховано автором на основі *Word Development Indicators*

В ході проведення кількісного аналізу позиціонування міжнародних компаній з різних країн світу у глобальних рейтингах протягом 1997–2017 рр. та виокремлення якісних змін у результатах діяльності цих компаній, зроблено висновок про зміну лідерів глобального економічного простору, а саме виокремлення Китаю як країну, що динамічно розвиває глобальну інтервенцію своїх компаній.

В результаті ґрунтовного дослідження сучасних трендів трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації, визначено конкретні заходи, за допомогою яких компанії зможуть активувати роботу щодо побудови «компанії майбутнього». На основі систематизації вищезазначених заходів за сферами діяльності компанії запропоновано детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації (рис. 6).

Визначені трансформації стануть результатом комплексних, системних заходів, які включають в себе зміну напрямів фінансових, інформаційних та людських потоків в компанії; трансформацію бачення як глобальної стратегії підприємства, так і її складових: маркетингової, інвестиційної, корпоративної політики; визначення персоналу компанії ключовим джерелом новацій та прибутку в умовах переходу до нової, цифрової економіки.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження вирішено важливе наукове завдання формування цілісного теоретико-методологічного та науково-практичного інструментарію трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації, що дозволило зробити такі висновки:

1. Досліджено методологічні засади глобалізації світогосподарського розвитку, в результаті чого запропоновано логіко-структурну схему теоретико-методологічного підґрунтя глобалізації, яка ґрунтується на систематизації провідних течій політичної економії в залежності від поглядів на економічну категорію «глобалізація», виокремленні рушійних елементів глобалізації та розгляді глобалізації як цивілізаційного явища та мегатенденції.

2. Систематизовано теоретичні підходи до вивчення соціо-культурного виміру глобалізації, що дозволило надати власне визначення терміну «соціо-культурна глобалізація» – процес уніфікації світосприйняття соціумом власної ідентифікації, що формується під впливом глобалізаційних чинників технологічного, економічного, інформаційного генезису та в очікуваному майбутньому може привести до формування цивілізації інтегрального типу.

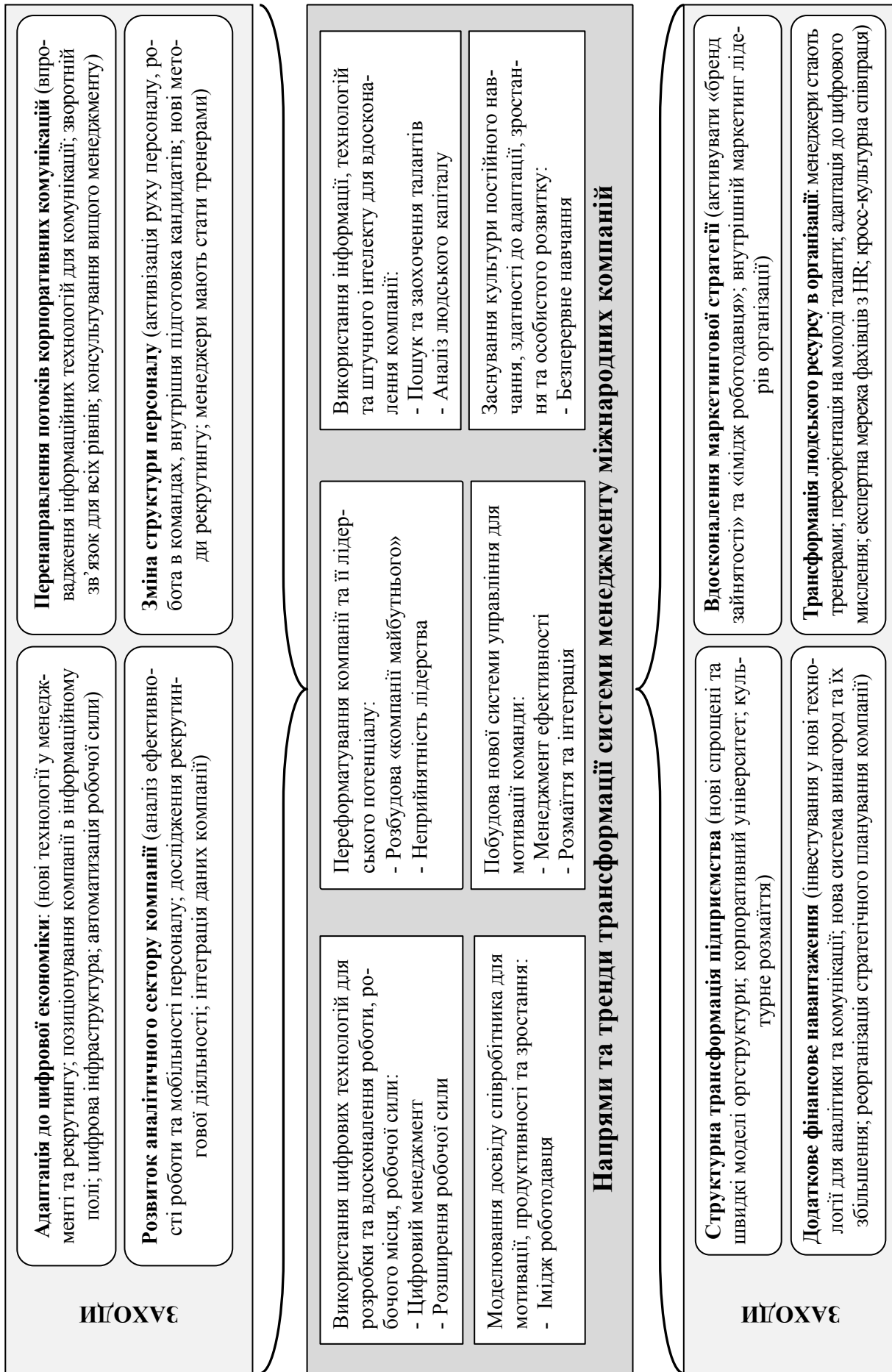


Рис. 6. Детермінанти трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації

3. Узагальнено теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «менеджмент персоналу», а саме визначено теоретико-методологічні основи дослідження менеджменту персоналу в просторово-часовому аспекті, в результаті чого запропоновано еволюційну диспозицію теоретико-методологічного підґрунтя цього поняття не лише в координатах науково-технічної парадигми, але й з виокремленням еволюції ролі працівника як особистості в суспільному виробництві, на засадах чого було зроблено висновок про домінування теорії людського капіталу, що свідчить про орієнтацію компанії-роботодавця не лише на професійні здібності працівника, але й на його особисті якості – рівень освіти, стан здоров'я, рівень культури, світогляд, творчі здібності, навички крос-культурного менеджменту – тобто елементи соціо-культурної сфери, які є основними елементами соціо-культурної глобалізації.

4. Проведено оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації, визначено напрями впливу соціо-культурної глобалізації на показники людського розвитку та системи менеджменту персоналу міжнародних компаній, що дозволило визначити напрями впливу соціо-культурних проявів глобалізації на показники людського розвитку на етапі формування, апробації та поширення моделей менеджменту персоналу, адекватних викликам нової економіки та обґрунтовано перспективи їх масштабування на рівні міжнародних компаній на основі моделювання взаємовпливу процесів становлення нової економіки та умов забезпечення людського розвитку та запропонувати логіко-структурну схему трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в новій економіці.

5. Проаналізовано трансформаційний вимір розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації, що дало змогу визначити *домінуючі тенденції* їх розвитку, до яких віднесено такі: активна інтервенція китайських конгломератів; перерозподіл фінансових ресурсів з класичних капіталомістких галузей на високотехнологічні галузі; трансформацію стратегічного бачення компаніями майбутніх перспектив; зростання ролі працівника в якості основного ресурсу компанії, що загалом свідчить про трансформацію як загального бачення діяльності компаній (переорієнтація на розвиток економіки знань з домінуванням інформаційно-комунікаційних технологій та впровадження інноваційних процесів в управлінські рішення), так і розуміння ролі індивіда (розвиток людиноцентричності менеджменту, переорієнтація з підвищення виробничих навичок на інформаційно-комунікаційні, які є більш затребуваними у сучасних умовах соціо-культурної глобалізації).

6. Перевірено висунуту гіпотезу про наявність взаємозв'язку між ступенем розвитку інноваційної сфери та рівнем розвитку людського потенціалу в країні, з метою перевірки якої проведено економетричне моделювання формування людського потенціалу в умовах соціо-культурної глобалізації, а саме розраховано інтегральний коефіцієнт інноваційного розвитку та проведено факторний аналіз Індексу людського розвитку, на засадах чого зроблено висновок про те, що за факторами формування людського потенціалу, типом взаємодії інноваційного потенціалу країни зі ступенем розвитку людського ресурсу, рівнем розвитку бюрократичної системи країни, наявністю потенціалу природних та людських ресурсів та іншими факторами Україна значно ближче до Китаю, ніж до європейських країн.

7. Запропоновано детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації, та визначено конкретні заходи, за допомогою яких компанії зможуть активувати роботу щодо побудови «ком-

панії майбутнього», які включають в себе зміну напрямів фінансових, інформаційних та людських потоків в компанії; трансформацію бачення як глобальної стратегії підприємства, так і її складових: маркетингової, інвестиційної, корпоративної політики; визначення персоналу компанії ключовим джерелом новацій та прибутку в умовах переходу до нової, цифрової економіки.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Shaulska L. V., Sereda G. V., Shkurat M. Y. The Development of Soft Skills in the Provision of Competitiveness of Graduates. *Економічний вісник Донбасу*. 2015. № 4 (42). С. 177–181 (0,6 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні розвитку в рамках вищої освіти особистісних характеристик (соціо-емоційних та когнітивних навичок) майбутніх випускників у відповідності до потреб ринку праці.*

2. Шкурат М. Є. Сутність формування колективного трудового потенціалу персоналу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С. 699–703 (*електронне видання*) (0,6 д.а.).

3. Шкурат М. Є. Інформаційне забезпечення управління персоналом в умовах організації колективної роботи. *Економіка і організація управління*. 2016. № 3 (23). С. 368–374 (0,5 д.а.).

4. Шкурат М. Є. Використання «японської моделі» управління персоналом в ТНК. *Економіка і організація управління*. 2016. № 2 (22). С. 282–290 (0,7 д.а.).

5. Шкурат М.Є. Соціо-культурний вимір глобалізації. *Економічний аналіз*. 2017. Т.27. №3. С. 114-119 (0,4 д.а.).

6. Хаджинов І. В., Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. № 6 (68). С. 33–40. (0,52 д.а. / 0,4 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в концепції розбудови «компанії майбутнього», яка передбачає зміну традиційної моделі менеджменту на нову – мережеву, для чого необхідний новий тип лідерів, менеджерів та професіоналів із новим баченням виробничих та корпоративних процесів.*

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз

7. Makogon Yu., Shkurat M., Mulyar L. The introduction of the international experience with collective bargaining and resolution of labor disputes in Ukraine. *North – East Asia Academic Forum*. 2016. № 1 (11). P. 70–74 (0,4 д.а. / 0,2 д.а.). *Особистий внесок здобувача полягає в дослідженні міжнародного досвіду розв'язання трудових суперечок на підприємствах.*

Публікації за матеріалами конференцій

8. Шкурат М. Є. Транснаціональний вимір глобальної економіки в умовах соціо-культурної глобалізації. *Modern economic research: theory, methodology, strategy: proceedings of the international scientific conference*. Kielce, 2018. P. 130–133 (0,3 д.а.).

Інші видання

9. Шкурат М. Є. Генезис теоретичних поглядів і визначення сутності поняття «управління персоналом». *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2015. №2. С. 179-182 (0,4 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.02 – світове господарство і міжнародні економічні відносини. – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2019.

Дисертаційну роботу присвячено вдосконаленню теоретико-методичних засад соціо-культурної глобалізації та розробці науково-практичних рекомендацій трансформації системи менеджменту персоналу міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Досліджено методологічні засади глобалізації світогосподарського розвитку. Систематизовано теоретичні підходи до вивчення соціо-культурного виміру глобалізації. Узагальнено теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «менеджмент персоналу». Проведено оцінку масштабів та ефектів соціо-культурної глобалізації. Визначено напрями впливу соціо-культурної глобалізації на показники людського розвитку та системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. Проаналізовано трансформаційний вимір розвитку міжнародних компаній в умовах глобалізації. Перевірено висунуту гіпотезу та проведено економетричне моделювання формування людського потенціалу в умовах соціо-культурної глобалізації. Ідентифіковано перспективні детермінанти трансформації системи менеджменту міжнародних компаній в умовах соціо-культурної глобалізації.

Ключові слова: соціо-культурна глобалізація, менеджмент персоналу, міжнародна компанія, трансформація, нова економіка, компанія майбутнього, інтелектуальний капітал, людський капітал, людський розвиток.

АННОТАЦИЯ

Шкурат М. Е. Трансформация системы менеджмента персонала международных компаний в условиях социо-культурной глобализации. - Квалификационная научная работа на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.02 – мировое хозяйство и международные экономические отношения. – Донецкий национальный университет имени Василя Стуса, Винница, 2019.

Диссертационная работа посвящена совершенствованию теоретико-методических принципов социо-культурной глобализации и разработке научно-практических рекомендаций трансформации системы менеджмента персонала международных компаний в условиях социо-культурной глобализации.

Систематизированы теоретические подходы к изучению социо-культурного измерения глобализации. В процессе исследования социо-культурного измерения глобализации, было идентифицировано экономический, технологический и социо-культурный измерения глобализации и драйверы глобализации (территориальная близость и производственные связи; одинаковый уровень экономического развития; историческое единство, близость языка и культуры) и приведено авторское определение этого понятия. Анализ теоретических взглядов дал возможность опре-

делить глобальную мегатенденцию взаимного проникновения и объединения западных и восточных социо-культурных ценностей, их трансформацию в интегральный социо-культурный порядок, созданный из элементов и ценностей Запада и Востока, Юга и Севера, который является теоретической предпосылкой современной социо-культурной глобализации.

Обобщены существующие теоретико-методологические подходы к трактовке понятия «менеджмент персонала». Проведено исследование теоретической основы понятия «менеджмент персонала» в условиях социо-культурной глобализации с детальным изучением концепций этого периода: трудовая теория стоимости; концепции «научного управления», «наука администрирования», «идеальная бюрократия»; поведенческая парадигма управления (концепции человеческих отношений, человеческих ресурсов, бихевиоризма); современные научные подходы (теория управления по целям, теория институтов и институциональных изменений, теория человеческого капитала, теория интеллектуального капитала). Доказано, что превалирование теории человеческого и интеллектуального капитала приводит к переориентации компании-работодателя не только на профессиональные способности работника, но и на его личные качества – уровень образования, состояние здоровья, уровень культуры, мировоззрение, творческие способности, навыки кросс-культурного менеджмента – то есть элементы социо-культурной сферы, которые являются основными составными элементами социо-культурной глобализации.

Определены масштабы и эффекты разворачивания социо-культурной глобализации благодаря анализу позиционирования стран по индексу социального развития, индексу человеческого развития, объемами использования сети Интернет и социальных сетей. Обосновано, что новая экономическая парадигма приводит к акселерации социальных и экономических процессов, а проявления социо-культурной глобализации наблюдаются в большей степени в развитых странах, невзирая на тот факт, что страны, которые развиваются, в основном страны Азии, выходят на новый уровень не только по степени социального обеспечения и интеграции в глобальную среду, но и способны формировать новую цивилизационную парадигму, основанную на экономическом, технологическом и социальном лидерстве.

Проверена гипотеза относительно существования зависимости между степенью развития инновационной сферы в стране и уровнем развития человеческого потенциала, предложен и рассчитан интегральный коэффициент инновационного развития и проведен факторный анализ Индекса человеческого развития, в результате чего сделан вывод о частичной достоверности выдвинутой гипотезы (для стран, которые развиваются, – Китай и Украина) и о взаимной близости экономик этих стран (по характеристикам бюрократической системы, типу развития инновационной системы, степени развития человеческого ресурса).

Идентифицированы детерминанты трансформации системы менеджмента международных компаний в условиях социо-культурной глобализации. Отмеченные трансформации станут результатом комплексных, системных мероприятий, которые включают в себя: изменение направлений финансовых, информационных и человеческих потоков в компании; трансформацию виденья как глобальной стратегии предприятия, так и ее составляющих: маркетинговой, инвестиционной, корпо-

ративной политики; определение персонала компании ключевым источником новаций и прибыли в условиях перехода к новой, цифровой экономике.

Ключевые слова: социо-культурная глобализация, менеджмент персонала, международная компания, трансформация, новая экономика, компания будущего, интеллектуальный капитал, человеческий капитал, человеческое развитие.

SUMMARY

Shkurat M. E. Personnel management system transformation of international companies under conditions of the socio-cultural globalization. – Qualification research work as a manuscript.

Dissertation on the receipt of the scientific degree of candidate of economic sciences on speciality 08.00.02 – World economy and international economic relations. – Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2019.

The dissertation is devoted to perfection of theoretical and methodological principles of the socio-cultural globalization and development of research and practice recommendations of transformation of the system of management of personnel of international companies under conditions of the socio-cultural globalization.

The methodological principles of globalization of world economic development were investigated. The theoretical approaches to the study of the socio-cultural dimension of globalization were systematized. The existing theoretical and methodological approaches to the interpretation of the concept of «personnel management» were generalized. An estimation of scales and effects of socio-cultural globalization had been carried out. The directions of influence of socio-cultural globalization on the indicators of human development and management system of the personnel of international companies were determined. The transformational dimension of the development of international companies under conditions of globalization was analyzed. The presented hypothesis was tested and an econometric modeling of human potential formation in the conditions of socio-cultural globalization was carried out. The perspective determinants of the transformation of the management system of international companies in the conditions of socio-cultural globalization had been identified.

Keywords: socio-cultural globalization, management of the personnel, international company, transformation, new economy, company of the future, intellectual capital, human capital, human development.

ШКУРАТ МАРІЯ ЄВГЕНІВНА

**ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ
МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ В УМОВАХ СОЦІО-КУЛЬТУРНОЇ
ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.02 – світове господарство і
міжнародні економічні відносини

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 29.05.2019 р.
Формат 60×90/16. Папір офсетний.
Друк цифровий. Гарнітура Times New Roman.
Умов. друк. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам. №

Віддруковано з оригіналу макету замовника.
Центр оперативного друку «Документ Принт»
ФОП Кушнір Ю.В.
м. Вінниця, вул. Академіка Янгеля, 4, 1-й поверх, оф. 114.
Тел. 067 390 20 88
