

АНОТАЦІЯ

Гуцуляк Н.П. Розвиток HRM-технологій в новій економіці. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка». – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2021

Дисертаційну роботу присвячено поглибленню науково-методичних основ, розробці теоретико-методологічного забезпечення і практичних рекомендацій щодо розвитку і використання HRM-технологій в умовах нової економіки.

У дослідженні поставлено і вирішено такі завдання: досліджено фундаментальні теоретико-методологічні засади становлення і розвитку нової економіки; узагальнено ознаки, запропоновано класифікацію атрибутів та тенденцій нової економіки в контексті впливу на розвиток HRM-технологій; проаналізовано теоретичні основи розвитку HRM-технологій в умовах нової економіки; узагальнено теоретико-методологічні підходи до трактування поняття «HRM-технології»; розглянуто роль персоналу як стратегічного ресурсу розвитку нової економіки; досліджено характер впливу діджиталізації на зміст та умови застосування HRM-технологій; розроблено карту сучасних HRM-технологій; проаналізовано стан та проблеми використання HRM-технологій в бізнес-структурах, у сфері публічного управління та перспективи їх модернізації; розроблено модель інформаційної екосистеми управління персоналом із використанням HRM-технологій; розроблено модель оцінювання рівня готовності управлінського персоналу до використання HRM-технологій нового типу; розроблено модель функціональної трансформації відділу кадрів закладу вищої освіти під впливом розвитку HRM-технологій, що стало модельним прикладом HRM-трансформації установ публічної сфери; ідентифіковано типові компетентнісні розриви, які гальмують процес розвитку HRM-технологій в новій економіці та

запропоновано шляхи їх компенсації/подолання. Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо змісту та динаміки розвитку парадигм управління людськими ресурсами, розвитку HRM-технологій та дослідженні тенденцій розвитку нової економіки в контексті аналізу використання сучасних HRM-технологій в компаніях різних типів.

Новим науковим результатом концептуального та методичного характеру є теоретико-методична модель систематизації інструментарію кадрового менеджменту у форматі карти HRM-технологій, адаптованих до специфічних умов використання в умовах модернізації економіки на основі обґрунтування принципів, методів та інструментів управління відповідно до вирішуваних бізнес-завдань, стратегічних цілей, рівня управління. Запропонована карта розкриває оновлений у відповідності до потреб модернізації економічних моделей зміст HRM-технологій, згрупованих за функціональною ознакою: технології планування та оптимізації персоналу; технології пошуку; технології відбору персоналу; технології адаптації персоналу; технології розвитку персоналу та управління талантами; технології оцінювання та управління ефективністю персоналу; технології мотивування персоналу. У відповідності до авторського визначення сутності HRM-технологій, специфіки їх застосування у трансформаційний період та на підставі систематизації знань та практики щодо ефективності модифікацій певних технологій сформоване цілісне представлення змісту актуальної HRM-технології, вбудованих в неї спеціальних методів та інструментів, алгоритмів та принципів успішного впровадження, технічних засобів її автоматизації та/або діджиталізації (з урахуванням динаміки розвитку інформаційно-комунікаційних технологій) та релевантні кожній з технологій бізнес-завдання, що втілюють її цільове призначення. Карта HRM-технологій має теоретичне значення й практичний сенс, оскільки формує поле для обґрунтування максимально релевантної HRM-технології в ситуативному контексті бізнес-завдання, врахування її сутності, етапів реалізації та

принципів, дотримання яких забезпечує досягнення очікуваних параметрів результату.

Автором запропоновано рекомендації щодо запровадження HRM-технологій на основі визначених показників цифрової готовності суб'єкту реалізації до трансформаційного руху та формування стратегічних альтернатив реалізації процесів управління персоналом з використанням HRM-технологій; механізм запровадження HRM-технологій на всіх економічних рівнях для розвитку цифрових компетенцій персоналу державних та комерційних підприємств та установ з використанням сучасного контексту, запитів та очікувань інформаційного суспільства та збалансованого запровадження сучасних технологій; практичні рекомендації щодо подолання компетентнісних розривів в розвитку HRM-технологій в новій економіці; методичні рекомендації щодо формування екологічної інформаційної системи управління персоналом, що передбачає комбінації модулів HRM-технологій, навчання персоналу та його розвитку.

У науковій роботі обґрунтовано вагомість персоналу як стратегічного ресурсу розвитку нової економіки; вплив ознак та форм прояву нової економіки на зміни в управлінні персоналом; структуровано ці зміни відповідно до трансформації функціонування підприємств; визначено специфіку контраверсивних впливів соціально-економічних атрибутів та тенденцій нової економіки на розвиток сучасних HRM-технологій. Встановлені залежності є підставою для висновку щодо потреби підприємств у моніторингу й аудиті персоналу на предмет його стану та встановлення коректності місця HRM-технологій в бізнес-моделях нового або трансформаційного типу.

Новим науковим результатом теоретичного характеру є удосконалення теоретичних підходів до розвитку термінологічного апарату та концептуального базису дослідження: обґрунтування авторського визначення категорії «HRM-технології в новій економіці», на основі систематизації структурних компонентів, атрибутів нової економіки, визначення змісту

діджиталізації в новій економіці, що стало базою для виокремлення об'єктного поля та меж цифровізації HRM-технологій; оцінювання інституційної та персональної цифрової готовності до запровадження HRM-технологій; формування мотиваційного профілю використання HRM-технологій; теоретико-методичні засади визначення значущості та змісту HRM-компетентності керівників в структурі управлінської компетентності на основі обґрунтування критичного впливу управлінської компетентності на ефективність бізнес-процесів, яка є результатом концентрації нових джерел вартості і ефективності їх використання; модель інституційної трансформації змісту діяльності кадрового підрозділу бюджетної установи, орієнтованої на традиційну економіку в напрямі формування відносин нового типу. Модель реалізована на прикладі обґрунтування функціональної модернізації відділу кадрів закладу вищої освіти, результатом якої є забезпечення повного циклу управління людськими ресурсами у відповідності до обраної стратегії, розвиток сервісної та цифрової компетентності відділу кадрів, продуктивне використання сучасних HRM-технологій на всіх рівнях університетського менеджменту. Авторський підхід ґрунтується на положеннях доцільності застосування системного та процесного підходів до визначення сутності HRM-технологій, на відмові від їх розгляду та використання як фрагментарних інструментів управління персоналом на користь системного застосування на рівні нової кадрової політики, методологічно та функціонально підпорядкованій стратегічним пріоритетам розвитку університету. В цьому контексті передбачається використання обґрунтованої комбінації інструментів, що передбачені картою HRM-технологій, визначення чіткої послідовності та принципів їх застосування для формування стійкої системи відносин у корпоративній системі кадрового менеджменту.

У дисертаційній роботі здійснено класифікацію та виокремлено основні характеристики нової економіки: формування та активне використання динамічних знань як ресурсу для створення товарів і послуг, інфраструктури; диференціація процесів впровадження нових технологій в певних галузях

економіки, регіонах, суб'єктах господарювання, типах виробничих процесів; інтелектуалізація товарів та послуг, характеру та структури праці; тенденції наднаціонального характеру глобальних процесів загострення конкуренції на ринку праці. Обґрунтовано теоретико-методологічні засади розвитку цифрової компетентності персоналу, особливістю яких є використання сфери компетентності концептуальної еталонної моделі DigComp 2.0 та доповнення її такими елементами: інтеграція інформаційних даних різних джерел, оптимізація цифрових каналів комунікацій; критична обробка даних інформаційного контенту та його подальше використання; робота в команді за допомогою методів та засобів віртуального середовища; категоризація цифрових навичок шляхом виокремлення загальних, управлінських, технологічних, що є основою підвищення ефективності впровадження HRM-технологій.

Автором узагальнено науково-методичні засади та обґрунтовано залежність HRM-технологій від базових показників розвитку економіки країни та інвестицій в людський капітал; від рівня запровадження інновацій на виробництві товарів та послуг, активного розвитку соціально-культурних ресурсів суспільства; від готовності персоналу організації до їх впровадження. Логічним завершенням є запропоновані до впровадження методичні рекомендації щодо формування інформаційної екосистеми управління персоналом на основі визначення таксономічних показників та побудови профілів готовності організацій до запровадження (удосконалення) HRM-технологій на основі визначення пріоритетних векторів/індикаторів.

Обґрунтовано зміст категорії «компетентнісний розрив» як не співпадіння предметного кваліфікаційного поля та поведінкових моделей суб'єктів комунікації, що є загрозою її ефективності; ідентифіковано типи значних компетентнісних розривів, ризик посилення яких буде інтенсифікуватись з розвитком індустрії 4.0: розриви в HRM-компетентностях лінійних керівників різних рівнів, представників топ-менеджменту; фрілансерів, компетентність яких формується за межами регламентованих

систем підтвердження кваліфікації; розриви в рівнях цифрової компетентності між поколіннями та професійними групами працівників, що належать до компаній різного рівня конкурентоспроможності та інноваційно-технологічного розвитку; розриви в рівнях розвитку підприємницької компетентності у менеджерів бізнес-структур та організацій публічного управління: органів державного та муніципального управління, державних та комунальних підприємств, некомерційних закладів освіти та охорони здоров'я, культури та мистецтв. В контексті прогнозованих трендів розвитку нової економіки очікується поглиблення диференціації, що обумовлює потребу обґрунтування шляхів скорочення визначених компетентнісних розривів, що проявляються на етапах використання й розвитку HRM-технологій на макро-, мезо- та мікрорівні.

Ключові слова: нова економіка, HRM-технології, карта HRM-технологій, HRM-технології в новій економіці, цифрова економіка, об'єктні поля цифровізації HRM-технологій, управління персоналом, технології управління персоналом, компетенції персоналу, HR-функції, інформаційна екосистема.

SUMMARY

**Hutsuliak N.P. Development of HRM-technologies in the new economy.
– Qualification research paper as a manuscript.**

Thesis for a PhD Degree by Field of study 05 «Social and Behavioral Sciences» by Program Subject Area 051 «Economics». – Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2021.

The thesis is devoted to the deepening of scientific and methodological principles, development of theoretical and methodological support and practical recommendations for the development and use of HRM-technologies in the new economy.

The following tasks were set and solved in the research: the fundamental theoretical and methodological fundamentals of formation and development of the new economy were investigated; the major features were generalized, the classification of attributes and tendencies of the new economy in the context of influence on the development of HRM-technologies was offered; the theoretical principles of HRM-technologies development in the conditions of new economy were analyzed; the paper generalizes theoretical and methodological approaches to the interpretation of the concept of «HRM-technology»; the role of personnel as a strategic resource for the development of the new economy was considered; the nature of the influence of digitalization on the content and conditions of HRM-technologies application was investigated; a map of modern HRM-technologies was developed; the state and issues of using HRM-technologies in business structures, in the field of public administration and prospects of their modernization were analyzed; the model of information ecosystem of personnel management with the use of HRM-technologies was developed; a model for assessing the level of readiness of management staff to use new types of HRM-technologies has been developed; a model of functional transformation of the personnel department of a higher education institution under the influence of the development of HRM-technologies was developed, which became a model example of HRM-

transformation of public institutions; typical competency gaps that slow down the development process of HRM-technologies in the new economy were identified and ways to compensate / overcome them were proposed. The scientific novelty of the obtained results is to deepen theoretical and methodological provisions and develop scientific and practical recommendations on the content and dynamics of human resource management paradigms, development of HRM-technologies and study of new economy trends in the context of the analysis of modern HRM-technologies in different types of companies.

A new scientific result of conceptual and methodological character is a theoretical and methodological model of systematization of personnel management tools in the format of HRM-technologies map, adapted to specific conditions of use in modernization of the economy based on the principles, methods and tools of management in accordance with business objectives, strategic goals, management level. The proposed map reveals the content of HRM-technologies updated in accordance with the needs of modernization of economic models, grouped by functional feature: technology planning and optimization of staff; recruitment technologies; personnel selection technologies; personnel on-boarding technologies; personnel development and talent management technologies; employee performance appraisal and management technologies; staff motivation technologies. According to the author's definition of the essence of HRM-technologies, the specifics of their application in the transformation period and on the basis of systematization of knowledge and practice as for the effectiveness of modifications of certain technologies formed a holistic view of current HRM-technology, built-in special methods and tools, algorithms and principles of successful implementation, technical means of its automation and / or digitalization (with regard to the development dynamics of information and communication technologies) and relevant to each of the technologies business tasks that embody its purpose. The map of HRM-technologies has theoretical significance and practical meaning, as it forms a field for substantiation of the most relevant HRM-technology in the situational context of the business task, consideration of its essence, stages of implementation

and principles, compliance with which ensures the achievement of the expected parameters.

The author offers recommendations for the introduction of HRM-technologies based on certain indicators of digital readiness of the subject of implementation for the transformation movement and the formation of strategic alternatives for the implementation of personnel management processes using HRM-technologies; the mechanism of HRM-technologies implementation at all economic levels for development of digital competences of personnel at the state and commercial enterprises and establishments with use of a modern context, inquiries and expectations of an information society and balanced introduction of modern technologies; practical recommendations for overcoming competence gaps in the development of HRM-technologies in the new economy; methodical recommendations on formation of ecological information system of personnel management, which provides combinations of HRM-technologies modules, personnel training and its development.

The scientific work substantiates the importance of personnel as a strategic resource for the new economy development; the influence of signs and forms of the new economy manifestation on changes in personnel management; these changes are structured in accordance with the transformation of the functioning of enterprises; the specifics of controversial influences of socio-economic attributes and tendencies of the new economy on the development of modern HRM-technologies were determined. The established dependencies are the basis for the conclusion on the need of enterprises to monitor and audit staff for their condition and establishing the correct place of HRM-technologies in business models of a new or transformational type.

A new scientific and theoretical result is the improvement of theoretical approaches to the development of terminological apparatus and conceptual basis of the study: substantiation of the author's definition of the category «HRM-technologies in the new economy», based on systematization of structural components, attributes of the new economy, determining the concept of

digitalization in the new economy, which became the basis for the separation of the object field and the boundaries of HRM-technologies digitalization; assessment of institutional and personal digital readiness for the introduction of HRM-technologies; formation of a motivational profile for using HRM-technologies; theoretical and methodological principles for determining the significance and content of HRM-competence of managers in the structure of managerial competence based on the justification of the critical impact of managerial competence on the efficiency of business processes, which is the result of concentration of new sources of value and efficiency; model of institutional transformation of the activity content of the personnel department at a budgetary institution, focused on the traditional economy in the direction of forming a new type of relations. The model is implemented on the example of substantiation of a personnel department's functional modernization of a higher education institution, the result of which is a full cycle of human resources management according to the chosen strategy, development of service and digital competence of personnel department, productive use of modern HRM-technologies at all levels. The author's approach is based on the provisions of system and process approaches to defining the essence of HRM-technologies, abandoning their consideration and use as fragmentary tools of personnel management in favor of system application at the level of new HRM-policy, methodologically and functionally subordinated to strategic priorities of university development. In this context, it is envisaged to use a reasonable combination of tools provided by the map of HRM-technologies, to define a clear sequence and principles of their application for the formation of a stable system of relations in a corporate personnel management system.

The dissertation provides the classification and basic characteristics of new economy: formation and active use of dynamic knowledge as a resource for creating goods and services, infrastructure; differentiation of new technologies introduction in certain branches of economy, regions, business entities, types of production processes; intellectualization of goods and services, the nature and structure of labor; trends of supranational character of global processes of intensification of

competition in the labor market. Theoretical and methodological principles of digital competence development of personnel are substantiated, the peculiarity of which is the use of the sphere of competence of the conceptual reference model DigComp 2.0 and its addition by the following elements: integration of data from different sources, optimization of digital communication channels; critical data processing of information content and its further use; teamwork using methods and tools of the virtual environment; categorization of digital skills by distinguishing general, managerial, technological ones, which is the basis for improving the implementation of HRM-technologies.

The author generalizes scientific and methodological principles and justifies the dependence of HRM-technologies on the basic indicators of country's economic development and investment in human capital; on the level of introduction of innovations in the production of goods and services, active development of socio-cultural resources of society; on the readiness of organization's staff for their implementation. The logical conclusion is the proposed methodological recommendations for the formation of information ecosystem of personnel management based on the definition of taxonomic indicators and creating profiles of organizations for implementing (improving) HRM-technologies based on the definition of priority vectors / indicators.

The content of the category «competence gap» is substantiated as a mismatch of the subject qualification field and behavioral models of communication subjects, which is a threat to its effectiveness; the dissertation identified types of significant competence gaps, the risk of strengthening which will intensify with the development of industry 4.0: gaps in HRM-competencies of line managers at different levels, representatives of top management; freelancers whose competence is formed outside the regulated qualification systems; gaps in the levels of digital competence between generations and professional groups of employees belonging to companies of different levels of competitiveness and innovation and technological development; gaps in the levels of development of entrepreneurial competence among managers of business structures and public administration organizations,

state and municipal authorities and enterprises, non-profit educational, health care, art and culture institutions. In the context of the forecasted trends of the new economy, deepening of differentiation is expected, which necessitates substantiation of ways to reduce certain competence gaps, which are manifested in the stages of use and development of HRM-technologies at the macro-, meso- and microlevels.

Keywords: new economy, HRM-technologies, map of HRM-technologies, HRM-technologies in the new economy, digital economy, object fields of digitization of HRM-technologies, personnel management, personnel management technologies, personnel competencies, HR-functions, information ecosystem.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу

1. Gutsuliak N. HR-technologies to provide human development. *Economic and law paradigm of modern society*. 2020. Iss. 1. P. 17-28.
2. Gutsuliak N., Tomchuk O., Shcherb I., Vronska S. Modernization of approaches to human potential management in the digital economy. *Journal Economics and Finance*. 2020. Vol. 8, Iss. 1. P. 80-91. *Особистий внесок здобувача полягає у розробці пропозицій щодо необхідності глибокої трансформації популярних компетентностей та цифровізації HRM-технологій, підвищення IT-компетентності HR-фахівців, усіх суб'єктів трудових відносин, а також трансформації HRM-компетентностей лінійного менеджменту.*

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

3. Гуцуляк Н.П. Сучасні технології управління персоналом. *Економіка і організація управління*. 2019. №3 (35). С. 111-118.
4. Гуцуляк Н.П. Персонал як стратегічний ресурс діяльності підприємства в умовах нової економіки. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2019. №2-3 (70-71). С. 63-71.
5. Ключковська В.О., Ключковський О.В., Гуцуляк Н.П. Соціальний потенціал розвитку регіону: гендерно-віковий аспект. *Економіка і організація управління*. 2019. № 4 (36). С.219-224. *Особистий внесок здобувача полягає у обґрунтуванні питання впливу соціального потенціалу як сукупності факторів та елементів, які визначають соціальну активність населення регіону та забезпечують можливість досягнення високих результатів у*

трудовій, соціально-політичній, економічній та інших сферах, а саме його гендерно-вікової складової.

6. Гуцуляк Н.П. Застосування сучасних технологій оцінювання та діагностики персоналу. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2019. № 2 (40). С. 29-38.

7. Гуцуляк Н.П., Синиченко А.В. Вплив структурованої моделі потенціалу підприємства на оцінку його конкурентоспроможності. *Економіка і організація управління*. 2020. № 1 (37). С.112-119. *Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні особливостей часткових показників конкурентоспроможності підприємства, що характеризують величину потенціалу підприємства, визначенні науково-методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності підприємства на основі результатів дослідження його потенціалу.*

Публікації за матеріалами конференцій

8. Гуцуляк Н.П. Вимоги до персоналу в умовах нової економіки. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці: праці XVII Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених*. 26-27 квітня 2017 р., м. Вінниця. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. Т.2. С. 118-121.

9. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: Збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції*. 23-24 жовтня 2019 р., м. Київ. Київ: КНЕУ, 2019. С. 69-75.

10. Гуцуляк Н.П., Синиченко А.В. Конфліктологічна компетентність менеджера з персоналу. *Наукова думка сучасності і майбутнього: Матеріали XXXIV Всеукраїнської практично-пізнавальної конференції*. 9 січня 2020 р. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/65-tridtsyat-chetverta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/848->

konfliktologichna-kompetentnist-menedzhera-z-personalu. *Особистий внесок здобувача полягає у проведенні детального аналізу проблем поняття конфліктологічної компетентності менеджера з персоналу як вирішального фактору у процесі управління конфліктами, обґрунтуванні та рекомендації до використання структури конфліктологічної компетентності менеджера з персоналу.*

11. Гуцуляк Н.П., Синиченко А.В. Conflicts in innovative activity. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії: матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 31 січня 2020 р., м. Переяслав. Переяслав, 2020. С. 42-43. Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних причин інноваційних конфліктів, розробці заходів та визначенні умов щодо запобігання інноваційних конфліктів.*

12. Гуцуляк Н.П. Поведінкові аспекти теорії поколінь в застосуванні сучасних HR-технологій. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції: у 6 ч. 26 березня 2020 р., м. Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 3. С. 55-57.*