

АНОТАЦІЯ

Заславський С. Є. Управління людськими ресурсами промислових підприємств в гібридному робочому середовищі. – Кваліфікаційна наукова робота на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 07 Управління та адміністрування зі спеціальності 073 Менеджмент. Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна Міністерства освіти і науки України, Харків, 2026.

Дисертацію присвячено розв'язанню наукового завдання щодо розвитку теоретико-методичних підходів і формування прикладного інструментарію управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі, що забезпечує системне узгодження кваліфікаційно-професійних вимог із режимами зайнятості та параметрами поєднання очної й дистанційної взаємодії, підвищуючи обґрунтованість управлінських рішень щодо впровадження гібридних форматів роботи та компетентнісного розвитку в умовах цифрової трансформації й невизначеності.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації та визначено її зв'язок із науковими програмами, планами і тематикою досліджень. Відповідно до сформульованої мети, що передбачає поглиблення теоретичних положень, подальший розвиток науково-методичних підходів та розробку практичних рекомендацій щодо управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі, конкретизовано завдання дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів. Надано відомості про особистий внесок автора, апробацію основних положень дисертації, перелік наукових публікацій, а також структуру і загальний обсяг роботи.

В першому розділі «Теоретичні основи управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі» досліджено еволюцію підходів до управління людськими ресурсами; розкрито гібридні умови роботи як результат трансформації економічних процесів і цифровізації

організації праці з урахуванням специфіки промислового виробництва та неоднорідності трудових функцій; сформульовано методичні положення компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному форматі роботи в частині формалізації вимог і оцінювання компетентностей.

Проаналізовано зміну змісту управління людськими ресурсами в межах переходу від адміністративно-регламентних практик до стратегічно орієнтованих підходів. Систематизовано етапи розвитку підходів із виокремленням їх базових ознак і управлінських акцентів. Уточнено місце розвитку компетентностей у сучасних підходах до управління людськими ресурсами та його зв'язок із функціями відтворення і підтримання професійно-кваліфікаційного та компетентнісного потенціалу підприємства.

Розкрито зміст гібридних умов роботи як організаційної форми поєднання очної та дистанційної взаємодії під час виконання трудових функцій. Запропоновано авторське визначення гібридного робочого середовища як середовища організації праці, у межах якого поєднуються фізичні, дистанційні та цифрові формати праці, а також відповідні канали комунікації і процедури контролю. Розроблено структурну модель гібридного робочого середовища з виокремленням контурів та механізмів їх узгодження. Охарактеризовано соціально-психологічний і нормативно-безпековий контури та визначено роль підсистем інформаційного обміну і забезпечення безперервності взаємодії.

Визначено компетентнісний підхід як методичну основу формалізації вимог до компетентностей у вигляді профілів та їх узгодження з параметрами технологічних і управлінських процесів промислового підприємства. Запропоновано тривірневу компетентнісну модель, що забезпечує структурування компетентностей за рівнями та функціональними напрямками. Здійснено матричне структурування компетентностей за рівнем складності та функціональними блоками; визначено міжфункціональні зв'язки компетентностей як основу їх узгодження в управлінських і технологічних процесах. Сформовано тривимірну модель управління компетентностями, що охоплює діагностику компетентнісного профілю, ідентифікацію розривів,

планування розвитку та контроль результатів.

В другому розділі «Діагностика стану системи управління людськими ресурсами промислових підприємств в умовах гібридного середовища» проаналізовано трансформацію зайнятості в умовах цифровізації з урахуванням глобальних тенденцій та особливостей їх прояву в українському контексті; здійснено діагностику результативності управління людськими ресурсами промислових підприємств України у гібридному робочому середовищі та визначено ключові чинники, що зумовлюють її рівень і динаміку за умов гібридної організації праці; розроблено економіко-математичний інструментарій моделювання ефективності управління людськими ресурсами у гібридному робочому середовищі на основі компетентнісного підходу.

На підставі аналізу матеріалів міжнародних і національних експертних центрів та організацій та узагальнення наукових джерел проведено дослідження трансформації зайнятості в умовах цифровізації та поширення гібридних форматів організації праці. Визначено зміни у способах організації й координації праці, а також у практиках управління людськими ресурсами за умов поєднання очної та дистанційної взаємодії. За результатами зіставлення глобальних тенденцій з українським контекстом встановлено особливості адаптації ринку праці та управлінських практик у вітчизняних умовах. Ідентифіковано чинники, що обмежують поширення гібридної зайнятості в промисловості, з урахуванням технологічної зумовленості частини робіт і неоднорідності трудових функцій.

Проведено діагностику результативності управління людськими ресурсами промислових підприємств України у зіставних режимних інтервалах, що відображають різні стани зовнішнього середовища. Встановлено типові траєкторії змін у масштабі діяльності, чисельності персоналу та витратному контурі, а також розмежовано конфігурації, за яких витратні зрушення узгоджуються з результативністю, і конфігурації, за яких така узгодженість порушується. Ідентифіковано критичні переходи, що супроводжуються погіршенням віддачі за зростання або інерційності витрат, та узагальнено їх характерні ознаки. Показано необхідність урахування компетентнісної

структури зайнятості під час інтерпретації відмінностей результативності за односпрямованих витратних зрушень.

Розроблено економіко-математичний інструментарій інтегрального оцінювання ефективності управління людськими ресурсами у гібридному робочому середовищі, який забезпечує формалізацію зв'язку між рівнем компетентностей і параметрами результативності. Визначено порядок формування ваг компетентнісних груп шляхом поєднання експертного структурування значущості та перевірки узгодженості отриманих оцінок із показниками результативності. Визначено процедуру узгодження та інтегрування оцінок компетентностей із використанням кількох джерел оцінювання та контролем якості отриманих результатів. Сформульовано постановку задачі вибору заходів розвитку компетентностей з урахуванням ресурсних обмежень і допустимого рівня ризику невідповідності критичних компетентностей.

В третьому розділі «Удосконалення механізму управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі» обґрунтовано концептуальний підхід до управління людськими ресурсами промислового підприємства у гібридному робочому середовищі; розроблено механізм управління людськими ресурсами у гібридному робочому середовищі з визначенням функціональних блоків, процедур та інструментів реалізації; сформовано систему забезпечення функціонування механізму управління людськими ресурсами в гібридному робочому середовищі.

Удосконалено концепцію компетентнісно-орієнтованого управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі, яка передбачає узгодження режимів зайнятості, компетентнісної структури людських ресурсів і механізмів координації робіт із вимогами режимності та безперервності технологічних процесів і ресурсними обмеженнями підприємства. Визначено логіку замкненого управлінського циклу «діагностика – планування розвитку – реалізація – контроль» у контексті відтворення критичних компетентностей і підтримання організаційної цілісності в умовах цифрової трансформації та нестабільності зовнішнього середовища.

Запропоновано механізм управління людськими ресурсами промислових підприємств у гібридному робочому середовищі як взаємопов'язану послідовність процедур інтеграції параметрів гібридного робочого середовища в систему управління, діагностики ефективності використання людських ресурсів і компетентнісного розвитку, а також формування та реалізації портфеля управлінських заходів. Передбачено застосування сценарного та оптимізаційного моделювання під час вибору програм розвитку компетентностей і параметризації управлінських рішень в умовах просторової розосередженості та асинхронної взаємодії.

Сформовано систему забезпечення функціонування механізму управління людськими ресурсами в гібридному робочому середовищі, яка охоплює організаційне, інформаційно-аналітичне, нормативне, технологічне та соціально-поведінкове забезпечення реалізації управлінських процедур. Запропоновано порядок реалізації механізму у вигляді послідовності етапів із визначенням завдань, виконавців, інформаційних входів і виходів та контурів зворотного зв'язку для моніторингу результатів і коригування управлінських заходів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в доведенні основних наукових положень дисертації до рівня науково-методичних та практичних рекомендацій, які можуть застосовуватися на промислових підприємствах різних галузей при формуванні та коригуванні управлінських рішень у сфері управління людськими ресурсами в умовах гібридної організації праці.

Ключові слова: управління людськими ресурсами, промислові підприємства, гібридне робоче середовище, гібридна організація праці, цифровізація, режими зайнятості, асинхронна взаємодія, діагностика ефективності, інтегральне оцінювання, оптимізаційне моделювання.