Аннотация

Представлено обоснование человекоцентричной парадигмы в современном менеджменте на основе институциональной интеграции концепций HR 5.0, Контроллинга 5.0 и Индустрии 5.0, обеспечивающей баланс между алгоритмической аналитикой и человеческим управленческим суждением. Ключевая эмпирическая база представлена результатами анкетирования 698 организаций Центральной и Восточной Европы и оценки цифровой зрелости HR-процессов. Обоснован объективный характер парадигмального сдвига в управлении человеческими ресурсами при трансформации управленческих моделей (включая синергию человека и машины), структуры занятости и роли человеческого фактора как неотъемлемого последствия промышленных революций, включая нарастание человекоцентричности управления и изменение управленческой рациональности в рамках текущей пятой промышленной революции. Выводы и результаты исследования обобщают и дополняют научные представления в области менеджмента организаций и управления персоналом с обоснованием архитектуры управления, обеспечивающей баланс между технологическими возможностями и субъектностью человека при изменении управленческой логики. Практическая значимость состоит в возможности использования разработанных моделей управления организациями в части HR-систем, включая Контроллинг 5.0 как интеграционный механизм обеспечения прозрачности и распределения ответственности в цифровой управленческой архитектуре и обеспечения баланса между алгоритмической аналитикой и человеческим управленческим суждением при внедрении искусственного интеллекта, в том числе в условиях реализации HR-аутсорсинга.

Ключевые слова: менеджмент, человекоцентричное управление, управление человеческими ресурсами, парадигма управления, HR 5.0, контроллинг, Контроллинг 5.0, Индустрия 5.0, цифровая трансформация, искусственный интеллект, предиктивная эмпатия, ответственность, человеческий надзор, HR-аутсорсинг.

Abstract

The dissertation substantiates a human-centered paradigm in contemporary management based on the institutional integration of the concepts of HR 5.0, Controlling 5.0, and Industry 5.0, ensuring a balance between algorithmic analytics and human managerial judgment. The core empirical basis of the study comprises the results of a survey of 698 organizations in Central and Eastern Europe and an assessment of the digital maturity of HR processes. The objective nature of the paradigm shift in human resource management is substantiated through the transformation of management models, including human–machine synergy, employment structures, and the role of the human factor as an inherent consequence of industrial revolutions, including the increasing human-centered orientation of management and changes in managerial rationality within the ongoing Fifth Industrial Revolution. The findings and results of the study consolidate and extend scientific knowledge in the fields of management of organizations and human resource management by substantiating a management architecture that ensures a balance between technological capabilities and human agency amid changes in managerial logic. The practical significance of the study lies in the applicability of the developed organizational management models to HR systems, including Controlling 5.0 as an integrative mechanism for ensuring transparency and the allocation of responsibility within a digital management architecture and for maintaining a balance between algorithmic analytics and human managerial judgment in the implementation of artificial intelligence, including in the context of HR outsourcing.

Keywords: management, human-centered management, human resource management, management paradigm, HR 5.0, controlling, Controlling 5.0, Industry 5.0, digital transformation, artificial intelligence, predictive empathy, responsibility, human oversight, HR outsourcing.