

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації
Шапки Ірини Віталіївни
на тему: «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації»,
що подана на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та
поведінкові науки за спеціальністю 051 Економіка

Публічну презентацію наукових результатів дисертації та її обговорення було проведено на фаховому семінарі кафедр економіки та права, менеджменту та фінансів, маркетингу та логістики ННІ «Український державний хіміко-технологічний університет» Українського державного університету науки і технологій (протокол № 1 від 23.02.2026р.).

1. Актуальність теми дисертації

Актуальність дослідження пов'язана з тим, що сьогодні кадровий потенціал стає одним із ключових чинників економічної результативності організацій та їх внеску в розвиток національної економіки. Ефективне управління працівниками підвищує продуктивність праці, рентабельність і конкурентоспроможність організацій, що позитивно відображається на рівні зайнятості, податкових надходженнях та зростанні валового внутрішнього продукту. В умовах воєнних викликів, швидких ринкових змін і цифрової трансформації особливо важливою стає адаптація працівників та формування дієвого адаптаційного механізму, який впливає на кадрові ризики, підвищення продуктивності праці та економічну ефективність діяльності організацій.

Сучасна практика процесу адаптації працівників розглядається в більшій мірі як соціалізація в трудовому колективі та знайомство з новим місцем роботи, що обумовлює наукове уточнення та формування інноваційних підходів до формування адаптаційного механізму на основі аналітики даних та економіко-математичного моделювання. Враховуючи непередбачувані наслідки під впливом воєнних викликів, швидкі ринкові зміни і цифрову трансформації обрана тема є своєчасною, значущою та такою, що має вагоме практичне і теоретичне значення.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами

Дисертаційна робота пов'язана з планами науково-дослідних робіт ННІ Українського державного хіміко-технологічного університету, зокрема в рамках держбюджетної теми: «Математичні методи обробки даних» (державний реєстраційний номер 0123U101231), у межах якої автором запропоновано модель використання математичних методів, яка описує динаміку формування професійного рівня компетенцій осіб, залежного від процесів їх адаптації та професійного розвитку, на основі диференціального підходу.

3. Наукова новизна отриманих результатів

Основні здобутки дослідження, що формують наукову новизну:

вперше:

– сформовано за диференціальним підходом алгоритм оцінювання рівня компетентностей працівників у межах адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації, як інструмента регулювання розвитку кадрового потенціалу, здатного забезпечити порівняння з еталонними профілями, виявлення відхилень у динаміці розвитку компетентностей, кількісне обґрунтування економіко-управлінських рішень щодо адаптації працівників і розвитку кадрового потенціалу для забезпечення зростання продуктивності праці та економічної ефективності діяльності організацій. Методична основа алгоритму поєднує інструменти аналітики, динамічне моделювання (диференціальне рівняння першого порядку для опису траєкторії зміни рівня компетентностей працівників) та інтегральний індекс адаптації, що агрегує субіндекси задоволеності, продуктивності праці, взаємодії й відповідності працівників;

удосконалено:

– системний підхід до формування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації на основі інтеграції процесів адаптації працівників і розвитку кадрового потенціалу в єдину систему економічного управління, яка передбачає узгодження ресурсного забезпечення, методів, важелів та інструментів, забезпечуючи формування цілісного економічно орієнтованого процесу використання кадрового потенціалу;

– економіко-математичний підхід до прогнозування потреби в чисельності працівників на основі VAR-моделювання, яке враховує фактори впливу на діяльність організацій, а також їх лагові взаємозв'язки та, на відміну від методів екстраполяції, забезпечує формування обґрунтованих сценарних прогнозів і підвищує ефективність економіко-управлінських рішень щодо використання

трудоу ресурсів;

– інтегрально-індексний підхід до оцінювання програм портфеля ініціатив щодо розвитку працівників на основі індексу креативності, який, на відміну від експертних і якісних підходів, дозволяє кількісно оцінити інноваційний потенціал HR-ініціатив та їх вплив на продуктивність праці й ефективність використання трудових ресурсів;

– системно-аналітичний підхід до формування дорожньої карти прийняття економіко-управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу організації на основі крос-комбінацій та, на відміну від традиційних методів стратегічного аналізу, забезпечує кількісно обґрунтоване виявлення синергій між внутрішніми та зовнішніми факторами організації з метою підвищення ефективності економіко-управлінських рішень;

набули подальшого розвитку:

– системно-аналітичний підхід до ідентифікації та аналізу факторів впливу на розвиток кадрового потенціалу ритейл-організацій на основі STEEPLE+CG-аналізу з урахуванням культурних і глобальних факторів, який дозволяє комплексно оцінювати вплив зовнішнього та внутрішнього середовища на кадровий потенціал і формувати обґрунтовані економіко-управлінські рішення щодо його розвитку;

– системний підхід до формування авторського бачення тлумачення «креативне оцінювання» на основі інноваційного бачення цього процесу, який поєднує аналітичні методи і сучасні напрями для виявлення компетентностей, потенціалу та продуктивності працівників, а також формування гнучких, обґрунтованих рішень щодо їхнього розвитку, адаптації та стимулювання;

– інтерактивний підхід до аналізу рівня компетентностей, рівня адаптації працівників та її субіндексів на основі дашбордів, які дозволяють візуалізувати як загальні структурні характеристики кадрового потенціалу ритейл-організації, так і персоналізовані профілі працівників із урахуванням соціально значущих ознак для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу, підвищення продуктивності праці та економічної ефективності діяльності організації;

– методичний підхід до формування та редизайну портфеля ініціатив розвитку кадрового потенціалу організації шляхом використання картографії аналітично-візуальної підтримки рішень із застосуванням практик «донор – реципієнт», що дозволяє виявляти напрями перерозподілу ресурсів, підсилувати ефективність HR-ініціатив та підвищувати обґрунтованість економіко-управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу.

4. Теоретичне та практичне значення одержаних результатів

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні, систематизації та удосконаленні наукового тезаурусу щодо адаптації, розвитку кадрового потенціалу та адаптаційного механізму.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що основні наукові положення доведено до рівня методичних розробок та практичних рекомендацій, що можуть бути використані у формуванні адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу в будь-якій організації.

5. Використання результатів досліджень

Практичні рекомендації дисертації прийнято до уваги:

– ТОВ «ДЖЕМ ЛТД» при розробці Положення про адаптацію та Програми введення у посаду новоприйнятих працівників (довідка про впровадження результатів наукового дослідження від 27.10.2023 № 20);

– ТОВ «АКВАРЕЛЬ-Н» для оптимізації процесів управління працівниками, зниження плинності кадрів та підвищення продуктивності працівників (довідка про впровадження результатів наукового дослідження від 02.12.2024 №02/12-1);

– ТОВ «РУШ» при оцінюванні показників результативності персоналу та формуванні індивідуальних траєкторій розвитку працівника (довідка про впровадження результатів наукового дослідження від 15.01.2025 № 1).

6. Особистий внесок здобувача

Дисертаційна робота є самостійно виконаним та оригінальним науковим дослідженням автора. Усі ключові ідеї, теоретичні положення, методичні підходи, отримані результати, практичні рекомендації, висновки та пропозиції щодо формування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації на прикладі сектору ритейлу отримані автором особисто.

7. Оцінка мови та стилю дисертації.

Дисертація написана діловою українською мовою з дотриманням стилю викладення результатів проведених досліджень відповідно до встановлених вимог. Стиль викладання наукових

положень і висновків забезпечує доступність сприйняття та осмислення матеріалів дослідження.

8. Перелік публікацій за темою дисертації із зазначенням особистого внеску здобувача.

1. Шапка І. В., Яшкіна Н. В. Інструментарій адаптації персоналу як фактор ефективної діяльності компанії. *Economic Synergy*. 2023. № 3. С. 38–54. DOI: <https://doi.org/10.53920/es-2023-3-3>

Особистий внесок автора: проведено системний аналіз інструментарію адаптації персоналу; запропоновано групування інструментарію відповідно до характеру використання та зазначених завдань в процесі адаптації.

2. Шапка І., Яшкіна Н. Роль особистісних компетенцій працівника у розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Modern Economics*. 2024. С. 226–232. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.v44\(2024\)-33](https://doi.org/10.31521/modecon.v44(2024)-33)

Особистий внесок автора: визначено напрями становлення особистих компетенцій.

3. Shapka I. V., Yashkina N. V., Khridochkin A. V., Oleshkevich I. P. Application of interactive personnel adaptation: tools and challenges. *Економічний вісник ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*. 2024. №. 19(1). С. 135–142. DOI: <https://doi.org/10.32434/2415-3974-2024-19-1-135-142>

Особистий внесок автора: проведено системний аналіз наукових джерел з проблематики інтерактивної адаптації персоналу в сучасному бізнес-середовищі; розглянуто та узагальнено виклики, з якими стикаються підприємства під час упровадження інтерактивної адаптації.

4. Bannikov V., Rudenko A., Shapka I. The Impact of Agile Management Methods on Employee Engagement and Productivity. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2024. № 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13629380>

Особистий внесок автора: аналіз наукової літератури щодо впливу гнучких методів управління на залученість та продуктивність співробітників.

5. Шапка І. В., Яшкіна Н. В. Інклюзивна адаптація: забезпечення відкритості та доступності на сучасному ринку праці. *Інклюзивна економіка*. 2024. № 4 (06). С. 47–55. DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.6-7

Особистий внесок автора: запропоновано алгоритм процесу інклюзивної адаптації працівника.

6. Шапка І. В., Борзов С. О. Диференціальний підхід до моделювання рівня компетенцій працівника. *Бізнес Інформ*. 2024. №12. С. 140–146. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-12-140-146>.

Особистий внесок автора: обґрунтовано необхідність аналізу адаптації працівника, зумовлену впливом організаційних, технологічних, соціально-психологічних та інституційних факторів; запропоновано математичну модель часової динаміки рівня компетентностей працівника на основі диференціального рівняння, яка описує розвиток його професійних знань, навичок і вмінь під дією внутрішніх і зовнішніх чинників.

7. Шапка І. Ринок ритейлу в Україні: аналіз поточного стану та перспективи розвитку в умовах трансформаційної економіки. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-165>

8. Шапка І. В. Сучасні практики державної підтримки зайнятості робочої сили: досвід України та країн ЄС. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2025. № 33. С. 33–38. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.33.2025.335859>

9. Shapka I., Yashkina N. Digital communications in personnel management as a modern means of information exchange in distance work conditions. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*. 2024. Vol. 100, no. 1. DOI: <https://doi.org/10.58683/dnswsb.591>

Особистий внесок автора: запропоновано інструменти цифрової комунікації в управлінні персоналом

10. Shapka I. Analytically oriented hr management: conceptual basis and practical solutions. *Global Scientific and Academic Research Journal of Economics, Business and Management*. 2025. Vol. 4, no. 5. P. 21–25. URL: <https://gsarpublishers.com/wp-content/uploads/2025/05/GSARJEBM752025-Gelary-script.pdf>

11. Shapka I. Personnel development management in the conditions of globalization of knowledge and transformation of the scientific space. *Danish Scientific Journal*. 2025. Vol. 1 no. 97. P. 68–71. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15789493>

9. Апробація результатів дослідження.

Науково-теоретичні та практичні результати дослідження пройшли апробацію на наукових конференціях: Всеукраїнській інтернет-конференції «УКРАЇНА – СВІТ: ДІАЛОГ КУЛЬТУР» (До 300-річчя з дня народження Г. Сковороди)(м. Дніпро, 23 листопада 2022 р.), XVI Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Тернопіль, 28–29 березня 2023 р.), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «MODERN PROBLEMS OF SCIENCE, EDUCATION AND SOCIETY» (м. Київ, 9–11 жовтня 2023 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції з економічних та гуманітарних питань (м. Дніпро, 14–15 березня 2024 р.), VI Міжнародній науковій конференції «Стратегічні напрямки розвитку науки: фактори впливу та взаємодії» (м. Хмельницький, 4 квітня 2025 р.), V Міжнародній науковій конференції «Період трансформаційних процесів в світовій науці: задачі та виклики» (м. Кропивницький, 6 червня 2025 р.), Круглому столі «Нові реалії повосного суспільства України: управління, бізнес, гостинність, культура (до 30-річчя каф. менеджменту та фінансів ННІ УДХТУ УДУНТ)» (м. Дніпро, 9–10 квітня 2025 р.).

10. Дані про відсутність текстових запозичень та порушень академічної доброчесності.

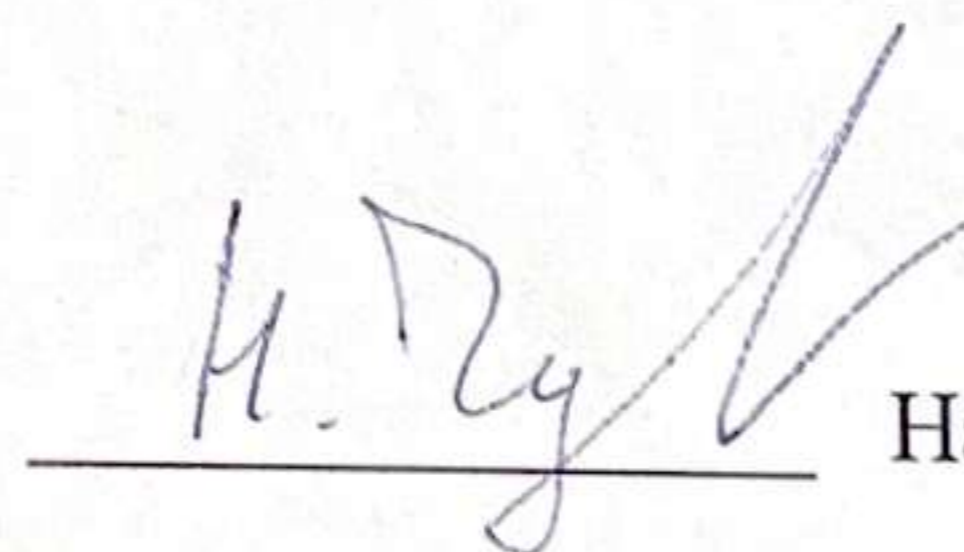
Під час виконання дисертації Шапка Ірина Віталіївна дотримувалася принципів академічної доброчесності, що підтверджено сервісом перевірки робіт на виявлення схожості текстів Turnitin. За результатами перевірки та аналізу матеріалів дисертації не було виявлено ознак академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації.

ВИСНОВОК

Вважати, що дисертаційна робота Шапки Ірини Віталіївни на тему «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка відповідає вимогам Наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» № (зі змінами, внесеними згідно з Наказом МОН України №759 від 31.05.2019) та пп. 6-8 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022р. № 44 (зі змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024).

Дисертація «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації» Шапки Ірини Віталіївни рекомендується для подання до розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

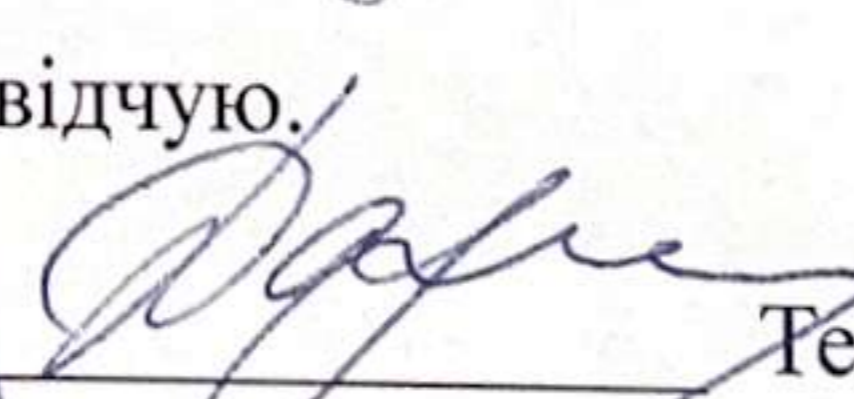
Головуючий на засіданні
наукового семінару,
декан факультету економіко-гуманітарних
наук та права, д.е.н., професор


Наталія ЧУПРИНА

Підпис проф. Чуприни Наталії Миколаївни засвідчую.

Вчений секретар УДУНТ




Тетяна РАДКЕВИЧ