

Голові разової спеціалізованої

вченої ради PhD 12246

Українського державного університету

науки і технологій

д.е.н., проф. Гармідер Л.Д.

РЕЦЕНЗІЯ

доктора економічних наук, завідувача кафедри економіки та менеджменту

Українського державного університету науки і технологій

Чаркіної Тетяни Юріївни

на дисертаційну роботу Шапки Ірини Віталіївни

на тему «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації»,
що подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка

1. Актуальність теми дисертаційної роботи.

Актуальність теми дисертаційної роботи «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації» зумовлена необхідністю забезпечення стабільного функціонування, відновлення та подальшого розвитку діяльності організацій як важливих суб'єктів формування національної економіки України. Саме організації виступають важливими учасниками економічних процесів, формуючи значну частку валового внутрішнього продукту країни, забезпечуючи надходження до державного бюджету та створюючи робочі місця для населення, що сприяє підтриманню соціально-економічної стабільності держави.

В умовах постпандемічних трансформацій економіки, а також військової агресії з боку російської федерації перед організаціями постають нові виклики, пов'язані з нестабільністю ринку праці, міграційними процесами, зміною умов ведення господарської діяльності та необхідністю швидкого реагування на динамічні зміни зовнішнього середовища. За таких умов значення набуває підвищення

адаптивності організацій до нових економічних реалій, що значною мірою залежить від ефективності управління персоналом, організації процесів адаптації працівників та розвитку їх професійних компетентностей.

Ефективна адаптація працівників до змін у виробничому та організаційному середовищі сприяє раціональному використанню трудових ресурсів, підвищенню продуктивності праці, формуванню конкурентоспроможного середовища та зміцненню економічної стійкості організацій. У цьому контексті особливого значення набуває формування сучасних підходів до управління розвитком кадрового потенціалу, які поєднують економічні, управлінські та організаційні інструменти.

Важливим науковим завданням у цьому напрямі є розроблення теоретико-методичних підходів до адаптації працівників і розвитку кадрового потенціалу організацій, а також обґрунтування практичних рекомендацій щодо формування портфеля економіко-управлінських рішень у межах адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу. Реалізація таких підходів сприятиме підвищенню економічної ефективності діяльності організацій, зміцненню їх конкурентоспроможності та забезпеченню сталого розвитку в умовах нестабільного економічного середовища.

Отже, тема дослідження є актуальною та має вагомим наукове і практичне значення, оскільки її результати спрямовані на підвищення економічної стійкості організацій, розвиток їх кадрового потенціалу та підтримку соціально-економічного розвитку держави в умовах сучасних змін.

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

Дослідження виконано у межах науково-дослідних робіт ННІ Українського державного хіміко-технологічного університету, зокрема в рамках держбюджетної теми «Математичні методи обробки даних» (державний реєстраційний номер 0123U101231, довідка № 01-26-01 від 14.01.2026 р.). У межах зазначеної науково-дослідної теми автором запропоновано модель динаміки формування професійних компетентностей працівників, що ґрунтується на використанні диференціального

підходу. Запропонована модель враховує взаємозв'язок процесів адаптації працівників до умов діяльності організації та їх професійного розвитку, що дозволяє відобразити динаміку зростання рівня компетентностей у часі та оцінити вплив відповідних управлінських заходів на розвиток кадрового потенціалу.

3. Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій наведених у дисертаційній роботі.

Наукові положення, висновки та рекомендації автора ґрунтуються на використанні сучасної методології економічних досліджень, застосуванні системного та економічного підходів, а також комплексу загальнонаукових і спеціальних методів наукового пізнання. Використання такого методичного інструментарію забезпечило послідовне розкриття теоретичних основ досліджуваної проблематики, проведення аналітичної оцінки та формування практичних рекомендацій щодо створення адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації. У результаті цього обґрунтованість отриманих результатів підтверджується логічною структурою та цілісністю побудови дисертаційної роботи. Використання широкої інформаційної бази дослідження, що включає наукові праці учених, статистичні та аналітичні матеріали, а також показники діяльності організацій, підтверджує достовірність отриманих результатів. Сформульовані у дисертації висновки є логічним узагальненням проведеного дослідження та відповідають поставленій меті й визначеним завданням роботи. Результати практичної апробації запропонованих підходів підтверджують їх наукову обґрунтованість і свідчать про доцільність використання для підвищення продуктивності праці та економічної ефективності діяльності організацій.

4. Наукова новизна одержаних результатів.

До важливих наукових результатів, що визначають наукову новизну дисертаційної роботи та засвідчують особистий внесок автора у розвиток відповідного наукового напрямку, належать такі положення:

вперше:

– за диференціальним підходом у межах адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації сформовано алгоритм оцінювання рівня компетентностей працівників, що здатний забезпечити порівняння фактичних параметрів розвитку з еталонними профілями, виявлення відхилень у динаміці компетентностей та обґрунтування економіко-управлінських рішень щодо розвитку кадрового потенціалу і підвищення продуктивності праці;

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;

– економіко-математичний підхід до прогнозування потреби в чисельності працівників на основі VAR-моделювання, що враховує фактори впливу та їх лагові взаємозв'язки й забезпечує формування обґрунтованих сценарних прогнозів;

– інтегрально-індексний підхід до оцінювання програм розвитку працівників на основі індексу креативності, який дозволяє кількісно оцінювати ефективність HR-ініціатив;

– системно-аналітичний підхід до формування дорожньої карти управлінських рішень на основі крос-комбінацій факторів впливу на кадровий потенціал організації, що забезпечує виявлення синергій і 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, що забезпечує комплексну оцінку зовнішнього і внутрішнього середовища та обґрунтування економіко-управлінських рішень;

– системний підхід до трактування поняття «креативне оцінювання», який поєднує аналітичні методи та сучасні підходи для виявлення компетентностей, потенціалу, продуктивності працівників та формування гнучких рішень;

– інтерактивний підхід до оцінювання рівня компетентностей і адаптації працівників на основі дашбордів, що забезпечує візуалізацію як узагальнених характеристик кадрового потенціалу, так і індивідуалізованих профілів працівників;

– методичний підхід до формування та редизайну портфеля ініціатив розвитку кадрового потенціалу із застосуванням аналітично-візуальних інструментів і практики «донор – реципієнт», що сприяє оптимізації розподілу ресурсів і підвищенню ефективності економіко-управлінських рішень.

5. Публікація результатів дослідження.

Положення та результати дисертаційного дослідження відображено у 19 наукових працях, з яких 9 опубліковано у фахових наукових виданнях України категорії Б, 3 – у міжнародних наукових виданнях, 7 – у матеріалах міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій, що засвідчує їх наукову апробацію.

6. Практичне значення результатів дослідження.

Отримані у дисертаційному дослідженні результати, висновки та рекомендації мають вагоме практичне значення та демонструють системний підхід до вирішення поставлених наукових завдань. Практична цінність роботи полягає у можливості використання обґрунтованих у дисертації теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу в діяльності організацій різних секторів економіки. Їх застосування сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, удосконаленню процесів адаптації працівників та зростанню продуктивності праці.

Певні положення дисертаційного дослідження прийняті до уваги у діяльності підприємств, зокрема ТОВ «ДЖЕМ ЛТД», ТОВ «АКВАРЕЛЬ-Н» та ТОВ «РУШ», що підтверджується відповідними довідками про впровадження результатів наукового дослідження. Застосування результатів дисертації у діяльності зазначених організацій свідчить про їх універсальну практичну значущість.

7. Загальна характеристика дисертаційної роботи.

Структура дисертаційної роботи має логічний та послідовний характер, що узгоджується з поставленою метою та завданнями. Дисертація містить усі необхідні структурні складові та відповідає встановленим вимогам до оформлення дисертаційних робіт. Обсяг роботи становить 270 сторінок, з яких 187 сторінок основного тексту. Робота містить 49 рисунків, 66 таблиць і 18 додатків, що ілюструють результати дослідження. Список використаних джерел налічує 245 позицій.

Дисертаційна робота написана українською мовою, а стиль викладу матеріалу відповідає науковим вимогам і характеризується логічністю, послідовністю та обґрунтованістю.

Перший розділ роботи «Теоретичні засади формування адаптаційного механізму ефективного управління працівниками» комплексно розкриває теоретичні основи досліджуваної проблематики. У ньому узагальнено теоретичний та понятійний базис процесу адаптації працівників як складової трудових ресурсів, розкрито сутність і значення цього процесу для розвитку організації. Також обґрунтовано структурно-змістовний підхід до розвитку кадрового потенціалу організації та його оцінювання. Значну увагу приділено формуванню системного підходу до побудови адаптаційного механізму ефективного управління працівниками. Підсумки розділу викладено у висновках, що узагальнюють основні результати дослідження.

Другий розділ роботи «Дослідження функціонування та прогнозне моделювання чисельності працівників ритейл-організацій» присвячено аналітичному дослідженню стану ритейл-сектору та обґрунтуванню підходів до прогнозування кадрового потенціалу. У розділі здійснено оцінку стану споживчого ринку України та динаміки розвитку ритейл-організацій на ньому, що дозволило визначити тенденції їх функціонування. Також проведено ідентифікацію та аналіз факторів

впливу на розвиток кадрового потенціалу сектору ритейлу. Значну увагу приділено моделюванню чисельності працівників у процесі формування кадрового потенціалу з урахуванням перехресних ефектів прогнозів і сценарних рішень. Розділ завершується відповідними висновками, що узагальнюють отримані результати.

Третій розділ роботи «Системне використання інструментів розвитку кадрового потенціалу для забезпечення ефективного функціонування адаптаційного механізму» присвячено обґрунтуванню практичного інструментарію реалізації адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації. У розділі розроблено методику застосування індексу креативності для оцінювання програм розвитку працівників з метою формування заходів підвищення продуктивності праці. Також визначено рівень професійних компетентностей працівників як ключовий інструмент реалізації адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу. Також увагу приділено обґрунтуванню економіко-управлінських рішень у межах функціонування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації на підставі аналізу крос-комбінацій факторів впливу на кадровий потенціал організації. Узагальнення отриманих результатів представлено у відповідних висновках.

У загальних висновках узагальнено ключові результати виконаної роботи.

Загалом дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням, що засвідчує достатньо високий рівень обґрунтованості та достовірності сформульованих у ній наукових положень, висновків і рекомендацій, які в сукупності забезпечують вирішення наукового завдання.

8. Академічна доброчесність.

Проведений аналіз дисертаційної роботи та наукових публікацій здобувача не виявив ознак порушення принципів академічної доброчесності. Некоректних запозичень чи фактів використання результатів інших авторів без належного посилання на джерело у роботі не встановлено.

9. Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертаційної роботи.

У цілому дисертаційна робота виконана на високому науковому рівні із застосуванням сучасних методичних підходів, що свідчить про ґрунтовну теоретичну та практичну підготовку здобувача. Разом з тим, попри загальну позитивну оцінку дослідження, доцільно висловити окремі зауваження та пропозиції щодо його змісту, а саме:

1. Автором запропоновано 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.....», вважаю доцільно було б назвати це не алгоритмом, а моделлю, тому що це подання процесу, а не просто послідовність команд для вирішення проблеми.

2. У підрозділі 2.1 здійснено аналіз стану споживчого ринку України та динаміки розвитку ритейл-організацій. Варто було б розширити дослідження шляхом проведення порівняльного аналізу з аналогічними показниками країн ЄС, що дозволило б більш повно оцінити позиції українського ритейлу в умовах євроінтеграційних процесів.

3. У підрозділі 2.3 застосовано VAR-модель для прогнозування чисельності працівників, однак доцільним є більш детальне обґрунтування достатності довжини використаних часових рядів, оскільки їх обмеженість може впливати на надійність оцінювання параметрів моделі та точність прогнозів.

4. У розділі 3 (с. 146) сформовано критеріальну рамку відповідності складових оцінювання працівників ритейлу до рівня креативності, яка має цінний узагальнювальний характер. Вважаємо, що слід уточнити методику кількісного вимірювання індикаторів, зокрема шляхом їх більш чіткої формалізації у вигляді формульного запису, що забезпечило б більш чітке розуміння механізму оцінювання.

Зазначені зауваження мають переважно дискусійний характер, а виявлені недоліки не є суттєвими, тому не знижують наукової та практичної значущості роботи та не впливають на загальну цінність проведеного дослідження.

10. Загальний висновок.

Дисертаційна робота Шапки Ірини Віталіївни на тему «Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації» є завершеною самостійною науковою працею на актуальну тему, якій притаманні логічність викладення матеріалу та концептуальна цілісність. У її межах сформульовано нові науково обґрунтовані положення та запропоновано практичні рекомендації формування портфеля ініціатив щодо розвитку кадрового потенціалу на основі економіко-управлінських рішень для підвищення продуктивності праці.

Робота оформлена відповідно до чинних вимог Наказу Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 р. № 40 «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами), а також «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 12.01.2022 р. № 44 (зі змінами).

Беручи до уваги наведене, а також наукову новизну, теоретичну і практичну значущість результатів дослідження, слід констатувати, що дисертаційна робота відповідає вимогам, установленим до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії, а її авторка є гідною присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 051 Економіка.

Доктор економічних наук, професор
завідувачка кафедри економіки та менеджменту
Українського державного університету
науки і технологій

Тетяна ЧАРКІНА



ЧАРКІНА ТЕТЯНА ЮРІЇВНА

Результат перевірки підпису

Підпис вірний

П.І.Б.

ЧАРКІНА ТЕТЯНА ЮРІЇВНА

РНОКПП

2553200508

Організація (установа)

ФІЗИЧНА ОСОБА

Код ЄДРПОУ

Посада

Час підпису (підтверджено кваліфікованою позначкою часу для даних від Надавача)

18:01:54 08.04.2026

Сертифікат виданий

КНЕДП АЦСК АТ КБ "ПРИВАТБАНК"

Серійний номер

5E984D526F82F38F0400000043E11A02B6727207

Тип носія особистого ключа

Захищений

Алгоритм підпису

dstu4145

Тип підпису

Кваліфікований

Формат підпису

CAAdES-T

Сертифікат

Кваліфікований