

ВИСНОВОК

**про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації
Галиняк Лесі Олександрівни здобувачки ступеня доктора філософії з галузі знань
07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент
«Організаційно-економічний механізм стратегічного управління кадровим
потенціалом підприємства»**

Науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Співак Сергій Михайлович

1. Ким і коли затверджена тема дисертації.

Тему дисертації затверджено «19» жовтня 2021 р. на засіданні вченої ради Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, протокол № 11.

2. Актуальність теми дисертації та її зв'язок з державними програмами, науковими напрямами університету та кафедри Тема дисертації дослідження є актуальною у сучасних умовах та обумовлена тим, що пандемія Covid-19 та війна внесли кардинальні зміни у систему менеджменту на українських підприємствах. Від управлінців вимагається висока мобільність у прийнятті нестандартних рішень та гнучкість у застосуванні стратегій кадрового забезпечення. Дефіцит кадрів та кваліфікованих спеціалістів стає однією з найгостріших проблем для України, що впливає не лише на економічний розвиток, а й на здатність країни забезпечити відновлення та стабільність у післявоєнний період. На сьогодні українському бізнесу важко знайти кваліфікованих фахівців, особливо у робітничих спеціальностях. Незважаючи на високі зарплати, таких спеціалістів на ринку практично немає. Дефіцит кадрів і невідповідність професійних навичок не лише ускладнюють відновлення, але й створюють додатковий ціновий тиск через швидке зростання заробітних плат. Ситуація ускладнюється мобілізацією працездатних чоловіків, яка торкнулася багатьох професій та створює виклики навіть в усіх сферах діяльності. Це вимагає розроблення нових дієвих методик із подолання кадрового дефіциту.

Тому розроблення комплексного підходу до формування організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, що може забезпечити стійкий розвиток України в майбутньому є **актуальним науковим завданням**, особливо в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Обраний напрям роботи пов'язаний із загальною тематикою наукових досліджень кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, зокрема з науково-дослідною темою ВК 67-21 «Теорія та методологія бухгалтерського обліку суб'єктів ринку в умовах цифрової економіки», № держреєстрації № 0121U108510, в якій здобувачкою запропоновано удосконалення аналітичного забезпечення управління трудовими ресурсами на підприємствах.

3. Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів. Основні наукові результати та висновки дисертаційної роботи отримані автором самостійно. Зокрема, запропоновано розроблено математичну модель та запропоновано впровадити в

систему стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства організаційно-економічний механізм, на основі аналізу оцінки впливу мотиваційних факторів на ефективність працівників на з урахуванням їхніх потреб, який на відміну від існуючих, враховує оцінку рівня мотивації за ефективністю роботи співробітника, аналіз впливу мотиваційних факторів та оцінки впливу мотивації на ефективність роботи працівника. Такий підхід дозволяє вивчити мотиваційної проблеми кожного окремого співробітника і пошук шляхів їх вирішення для забезпечення ефективної роботи всього підприємства. Запропоновано удосконалення організаційного інструментарію механізму управління кадровим потенціалом підприємства з урахуванням можливостей аутсортингового середовища. До складу кадрового адміністрування включено такі елементи, як планування кадрової потреби, профорієнтація, наймання, професійний підбір, навчання, адаптація, оцінка кадрового потенціалу, управління кадровими ризиками та нарощення кадрового потенціалу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. Запропонований підхід передбачає функціональне застосування проєкту «Школа меблевика» в рамках угоди з меблевими виробниками з метою навчання та перенавчання кадрів, що характеризується оперативністю, якістю, бюджетністю та доступністю за підтримки стейкхолдерів. Розроблено стратегію кадрового забезпечення як складову освітнього потенціалу підприємства з метою подолання кадрового дефіциту. Запропоновано застосування короткострокової моделі кадрового забезпечення, що базується на професійному навчанні на виробничій базі підприємства, та довгострокової моделі, яка передбачає освітній процес через фахові навчальні заклади.

Дисертаційна робота є результатом самостійного дослідження. Теоретичні обґрунтування, практичні розробки, висновки та рекомендації, що містяться в роботі, отримано автором самостійно на основі аналізу та узагальнення теоретичного та практичного матеріалу.

4. Обґрунтованість та достовірність наукових положень, отриманих результатів та запропонованих автором рішень, висновків, рекомендацій, сформульованих у дисертації. Обґрунтованість наукових положень та рекомендацій здобувача полягає, перш за все, у комплексному підході до вирішення поставлених наукових задач. Висновки і рекомендації дисертаційної роботи ґрунтуються на всебічному аналізі отриманих результатів та використанні наукових положень сучасної теорії і практики формування організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, з урахуванням особливостей забезпечення відновлення та стабільності у післявоєнний період. Усі пропозиції здобувача підтверджено їхньою апробацією та схваленням матеріалів дисертації на міжнародних наукових та науково-практичних конференціях, а також наукових семінарах кафедри бухгалтерського обліку та аудиту ТНТУ ім. І. Пулюя. Враховуючи вищевказане, обґрунтованість викладених в роботі положень не викликає сумніву.

5. Ступінь новизни основних результатів дисертації порівняно з відомими дослідженнями аналогічного характеру. У дисертаційній роботі сформульовано та обґрунтовано ряд наукових положень, висновків і рекомендацій, які відзначаються новизною. Узагальнюючим результатом наукової новизни дисертаційного дослідження є концептуальне вирішення науково-практичної проблеми розроблення та обґрунтування

організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, зокрема: визначено теоретико-методологічні засади стратегічного управління кадровим потенціалом, розроблено підходи до оцінювання та розвитку кадрового потенціалу підприємства, обґрунтовано механізми узгодження кадрової стратегії з загальною стратегією підприємства, запропоновано комплекс заходів щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу, розроблено практичні рекомендації для впровадження стратегічного управління персоналом на підприємствах з урахуванням вітчизняних реалій.

6. Використання результатів роботи.

Одержані результати досліджень впроваджено на промислових підприємствах-об'єктах дослідження: приватне підприємство «Шик» (довідка від 08.04.2025 р.); меблева фабрика «Елегант» (довідка №10/04-1 від 10.04.2025 р.); ДП «Актона Україна» (довідка № 21 від 5.05.2025 р.).

Окрім цього, результати проведеного наукового дослідження використано: Департаментом економічного розвитку ТОВА (довідка №05-20/645 від 17.04.2025 р.); при коригуванні Стратегії розвитку Гусятинської об'єднаної громади на 2017-2025 роки (довідка №423/04-15 від 08.04.2025 р.); під час розробки Програми соціально-економічного розвитку Копичинецької міської територіальної громади на 2025 рік (довідка про впровадження №271 від 09.04.2025 р.); при оновленні Стратегії розвитку Васильковецької сільської територіальної громади на 2021-2025 роки (довідка про впровадження №118 від 14.04.2025 р.).

Результати роботи також впроваджені в освітньому процесі ВСП «Гусятинський фаховий коледж ТНТУ» під час підготовки та викладання дисциплін: «Економіка, організація та планування діяльності підприємства», «Організація планування та управління», «Економіка підприємства», «Основи підприємницької та управлінської діяльності» за спеціальностями 071 Облік та оподаткування, 073 Менеджмент, 181 Харчові технології, 029 Інформаційна, бібліотечна та архівна справа, 133 Галузеве машинобудування з 2021 року (довідка №01/06-112 від 14.04.2025 р.).

7. Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації:

1. Галиняк Л., Павликівська О. Розвиток кадрового потенціалу як елемент стратегії підприємства. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2021. Вип. 2 (25). С. 210-220. DOI: <https://doi.org/10.33108/sepd2022.02.210>
2. Галиняк Л., Павликівська О. Стратегічне забезпечення кадрового потенціалу підприємств. *Галицький економічний вісник*. 2022. №1 (74). С.103-112. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.103
3. Павликівська О., Камишнікова Е., Галиняк Л. Особливості формування та функціонування логістичних потоків в меблевій промисловості. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2022. № 6 Том 1. С.241-248. DOI: [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6\(1\)-37](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-312-6(1)-37)
4. Павликівська О., Камишнікова Е., Галиняк Л. Меблеве середовище в умовах сьогодення: виклики та можливості. *Міжнародний науковий економічний журнал «Бізнес Інформ»*. 2022. № 10 (537). С.83-88. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-10-83-88>

5. Галиняк Л., Співак С. Мотивація як основа підвищення кадрового потенціалу. *Причорноморські економічні студії*. 2023. Вип.84. с.63-67. DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.84-10>

6. Співак С., Галиняк Л., Мариняк Б. Аналіз рівня впливу мотивації на ефективність працівників в залежності від їх потреб. *Економічний аналіз*. 2022. Вип.1. с.273-281. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.01.273>

7. Галиняк Л., Співак С., Мариняк Б. Розроблення стратегії кадрового забезпечення як елемента освітнього потенціалу підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 88. № 3. С. 122-129. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.03.122

8. Галиняк Л., Співак С. Управління кадровими ризиками та перспективи нарощення кадрового потенціалу. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип.66. DOI: [10.32782/2524-0072/2024-66-95](https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-95)

9. S. Spivak, T. Korolyuk, L. Halyniak, I. Spivak, S. Krepych and U. Tkach, «Improvement of the System Company's Employee Estimation and Motivation,» 2024 14th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Ceske Budejovice, Czech Republic, 2024, pp. 380-383. ISSN: 2770-5226. DOI: [10.1109/ACIT62333.2024.10712464](https://doi.org/10.1109/ACIT62333.2024.10712464) (Scopus).

8. Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Галиняк Л., Павликівська О. Забезпечення кадрового потенціалу підприємств меблевої промисловості України: освітня парадигма. The 6 th International scientific and practical conference «Innovations and prospects of world science» (February 2-4, 2022). Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2022. 1072 p. С.964-969.

2. Галиняк Л., Павликівська О. Діяльність меблевої промисловості в умовах коронавірусної пандемії та російської війни проти України. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах». 2022. С. 100-106.

3. Галиняк Л., Шепетюк Л. Як «перезапустити» українську меблеву галузь в умовах війни. Вісник XVIII наукової конференції Відокремленого структурного підрозділу «Гусятинський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя». 2022. с.12-14.

4. Галиняк Л., Дмитрів Д. Економічне обґрунтування заходів підвищення ефективності логістики на прикладі меблевої фабрики «Елегант». Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції «Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації». 2022. с.134-138.

5. Галиняк Л., Співак С. HR під час війни: виклики та уроки. Збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі. 2022. с. 36-39.

6. Галиняк Л. Роль та місце мотивації праці в системі управління кадровим потенціалом підприємства. Вісник XIX наукової конференції Відокремленого структурного підрозділу «Гусятинський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя». 2023. с.27-29.

7. Галиняк Л. Роль та місце мотивації праці в системі управління кадровим потенціалом підприємства. Вісник XX наукової конференції Відокремленого структурного підрозділу «Гусятинський фаховий коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя». 2024. с.30-32.

8. Галиняк Л., Співак С., Мариняк Б. Відновлення кадрового дефіциту у військовий час. Збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі. 2024. с. 25-28.

9. Оцінка структури дисертації, її мови та стилю викладення.

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Роботи викладена на 228 сторінках, включаючи 183 сторінки основного тексту. Список використаних джерел містить 103 найменування. Мова та стиль дисертації характеризується цілеспрямованістю та прагматизмом, якістю і смисловою завершеністю.

10. Відповідність дисертації вимогам, що передбачені пунктом 6.

Дисертація відповідає вимогам, передбаченим п. 6 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44.

11. Висновок:

Дисертація Галиняк Лесі Олександрівни «Організаційно-економічний механізм стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства» є завершеною науковою працею, у якій розв'язано конкретне наукове завдання з розроблення та обґрунтування організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, що має важливе значення для економіки країни з урахуванням вітчизняних реалій.

У 17 наукових публікаціях повністю відображені основні результати дисертації, з них 8 статей у наукових фахових виданнях України та 1 стаття, що індексується у науковометричній базі Scopus.

Дисертація Галиняк Лесі Олександрівни на тему «Організаційно-економічний механізм стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства» має наукову новизну, теоретичне та практичне значення і повністю відповідає вимогам п. 6 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44.

З урахуванням вищевикладеного на науковій зрілості і професійних якостей Галиняк Лесі Олександрівни, дисертація «Організаційно-економічний механізм стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства» рекомендується для подання до розгляду та захисту у спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 073 Менеджмент.

Рецензент:

д.е.н., професор, професор кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг  Людмила МАЛЮТА

Підпис рецензента д.е.н., професора Людмили МАЛЮТИ засвідчую:

Проректор з наукової роботи
Тернопільського національного
технічного університету
імені Івана Пулюя
д.т.н., професор



Павло МАРУЩАК