

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувачка ступеня доктора філософії ГАЛИНЯК Леся Олександрівна 1982 року народження, громадянка України, освіта вища: у 2005 році закінчила Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя за спеціальністю Менеджмент організацій, працює у відокремленому структурному підрозділі «Гусятинський фаховий коледж» Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Міністерство освіти і науки України, м. Тернопіль, виконала акредитовану освітньо-наукову програму Менеджмент.

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ректора Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки України, м. Тернопіль від 20 травня 2025 року № 4/7-482, у складі:

Голови разової

спеціалізованої вченої ради – Богдана АНДРУШКІВА, доктора економічних наук, професора, професора кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя;

Рецензента – Людмили МАЛЮТИ, докторки економічних наук, професорки, професорки кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя;

Офіційних опонентів – Ірини ДАШКО, докторки економічних наук, професорки, професорки кафедри управління персоналом і маркетингу Запорізького національного університету;
Валентини ХРАПКИНОЇ, докторки економічних наук, професорки, професорки кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія»;
Оксани ЧЕРНУШКІНОЇ, кандидатки економічних наук, доцентки, доцентки кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету,

на засіданні 18 липня 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування

Лесі ГАЛИНЯК

на підставі публічного захисту дисертації «Організаційно-економічний механізм стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства» за спеціальністю 073 Менеджмент.

Дисертацію виконано у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя, Міністерство освіти і науки України, м. Тернопіль.

Науковий керівник: Сергій СПІВАК, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри бухгалтерського обліку та аудиту Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, який містить нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, які вирішують важливу науково-практичну проблему 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.

Дисертаційну роботу виконано відповідно до напряму науково-дослідних робіт Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя а саме науково-дослідної теми ВК 67-21 «Теорія та методологія бухгалтерського обліку суб'єктів ринку в умовах цифрової економіки» (№ 2/28-581 від 12.05.2025).

Наукова новизна полягає в розробленні системного підходу до стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, що включає обґрунтування та розвиток теоретико-методичних засад, а також науково-практичні рекомендації з удосконалення організаційного та економічного механізмів реалізації цієї системи. Наукова новизна дисертаційного дослідження відображена у таких результатах:

- *вперше*: 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 роботи працівників з урахуванням їхніх потреб, спираючись на відповідний підхід до оцінки мотивації, що включає: оцінку рівня мотивації за ефективністю роботи працівника; аналіз впливу мотиваційних факторів; формальне представлення залежності показників ефективності від мотиваційних факторів та графічне представлення результатів аналізу керівником оцінки впливу мотивації на ефективність роботи працівника. Такий підхід до оцінки рівня мотиваційного впливу на ефективність роботи на основі регулярного анкетування працівників дозволяє зробити висновок про необхідність визначення важливості потреб окремого працівника. Вивчення мотиваційної проблеми кожного окремого працівника і пошук шляхів їх вирішення забезпечить ефективну роботу всього підприємства в цілому;

удосконалено

- інноваційну модель стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства на основі моніторингу факторів, що впливають на діяльність підприємства в умовах війни. Модель враховує сучасні підходи HR-менеджменту, зокрема: вміння слухати, контроль за навантаженням на працівників, надання чітких інструкцій у тривожних ситуаціях, ефективну взаємодію в колективі, широке використання тимблдингу як перспективної моделі корпоративного менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток компанії та є одним з найефективніших інструментів управління персоналом, а також врахування складових процесу командування;

- організаційний інструментарій 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 про партнерство щодо конкурентоспроможності. Метою проєкту є навчання та перенавчання кадрів, що характеризується оперативністю, якістю, бюджетністю та доступністю за підтримки стейкхолдерів;

- 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. Проведено порівняльний аналіз цих стратегій. Основою запропонованого підходу є принцип навчання та перепрофілювання, а також використання такого ефективного інструменту HR-менеджменту, як рекрутинг, який може здійснюватися, як власними силами підприємства (внутрішній рекрутинг), так і за допомогою зовнішніх рекрутингових агентств або спеціалізованих платформ (зовнішній рекрутинг);

- мотиваційну модель, що слугує основою стратегії кадрового забезпечення підприємства. Вона включає як матеріальні стимули - винагорода за відпрацьований період, ефективне використання фонду робочого часу, надбавки за кваліфікований рівень, так і нематеріальні - гнучкий графік роботи, додаткові вихідні, мотиваційні наради, можливості для

професійного зростання, комфортні умови праці та заходи для підвищення командного духу. Проведено аналіз системи мотивації працівників різних груп на основі оцінки впливу зазначених факторів на продуктивність праці. Для визначення впливу кожного мотиваційного фактора на показники ефективності запропоновано використовувати підхід з розрахунком вагових коефіцієнтів;

- організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом підприємства шляхом інтеграції компонентів, спрямованих на психологічне відновлення працівників, розширення функцій HR-служб та впровадження систем підтримки персоналу. У межах цього механізму здійснено аналіз чинників, що призводять до зниження мотивації для організації. Встановлено, що працівники демонструють вищу продуктивність, коли почуваються захищеними та перебувають у безпечному середовищі.

набули подальшого розвитку:

- понятійно-категоріальний апарат стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, зокрема сформульовано власне розуміння понять «кадровий потенціал підприємства», «персонал підприємства», «кадрова політика». Запропоноване трактування категорії «кадровий потенціал», як складової стратегії підприємства, на відміну від існуючих підходів, базується на інтеграції стратегічного спрямування, внутрішньої ефективності (прибутковості) та соціальної складової. Поняття «персонал» викладено у новій редакції з урахуванням мобільності, готовності до змін, здатності діяти в нестандартних ситуаціях та креативності в умовах російсько-української війни;

- підходи до формування мотиваційного механізму в системі управління персоналом, які ґрунтуються на оцінці мотивації працівників за такими показниками: кваліфікація, участь у соціальному житті організації, ініціативність, комунікабельність та продуктивність. Застосування анкетування дозволило визначити вплив матеріальних, соціальних та психологічних факторів на ефективність роботи персоналу. На основі отриманих вагових коефіцієнтів для кожного блоку мотиваційних факторів розраховано ефективність для різних типів респондентів. Запропонований підхід до оцінки рівня мотиваційного впливу передбачає регулярне анкетування з метою визначення важливості потреб кожного працівника, вивчення індивідуальних мотиваційних проблем та пошук шляхів їх вирішення, що сприятиме підвищенню ефективності роботи підприємства в цілому.

Дисертація виконана державною мовою та оформлена згідно вимог, встановлених МОН. Дисертаційна робота викладена на 228 сторінках. Текст основної частини дисертації становить 7,5 авторських аркушів.

Результати дисертаційного дослідження висвітлено у 17 наукових працях, зокрема опубліковано 8 статей у наукових фахових періодичних виданнях України, 1 стаття у періодичному науковому виданні, проіндексованому у базі даних Scopus, та 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях, 5 з яких - міжнародні:

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.237-280. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.01.273>

7. Галиняк Л., Співак С. Розробка стратегії кадрового забезпечення як елемента освітнього потенціалу підприємства. Галицький економічний вісник №3 (88). 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

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..

10. 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

11. 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.

12. 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

13. 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.

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

15. 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.

16. 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.

17. 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 геоekonomічному просторі. 2024. с. 25-28.

У дискусії взяли участь голова, рецензент та офіційні опоненти:

Богдан АНДРУШКІВ, доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (голова разової спеціалізованої вченої ради) відмітив належний науковий рівень дисертаційного дослідження та дав позитивну оцінку отриманим результатам, які вирішили важливу науково-практичну проблему розроблення та обґрунтування організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства.

Ірина ДАШКО, докторка економічних наук, професорка, професорка кафедри управління персоналом і маркетингу Запорізького національного університету (офіційний опонент), вказала на обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, представлених у дисертаційній роботі, однак висловила наступні зауваження:

- у деяких місцях дисертації спостерігається повторюваність положень, що частково ускладнює сприйняття матеріалу (с.45-63, 94-96, 133-137);

- у першому розділі дисертаційної роботи теоретичні положення щодо стратегічного управління кадровим потенціалом потребують ширшого порівняння з підходами, що застосовуються в зарубіжній практиці, зокрема в умовах нестабільності та кризових явищ;
- частину ілюстрацій (рис. 2.5, 3.6 та 3.8) доцільно було б винести в додатки, щоб не перевантажувати роботу;
- особливої уваги заслуговує сформований автором мотиваційний механізм на основі аналізу потреб працівників (підрозділ 2.2, с. 105), однак на нашу думку, недостатньо чітко визначено його роль та місце у запропонованому організаційно-економічному механізмі управління кадровим потенціалом підприємства (підрозділ 3.3), що є одним із ключових елементів даної дисертаційної роботи;
- методичні підходи до проведення анкетування працівників (с. 151) варто було б представити більш розгорнуто, зокрема з урахуванням розміру вибірки та методів обробки результатів, що підвищило б аналітичну та практичну значимість дисертаційного дослідження.

Валентина ХРАПКІНА, докторка економічних наук, професорка, професорка кафедри маркетингу та управління бізнесом Національного університету «Києво-Могилянська академія» (офіційний опонент), позитивно оцінивши загальний науковий рівень дисертації та виокремивши її практичну цінність розроблення й обґрунтування організаційно-економічного механізму стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства, зауважила:

– У першому розділі дисертації (п.1.1.) наголошується на перевагах інвестування в персонал, проте в роботі не наводяться конкретні кількісні показники ефективності таких інвестицій. Така інформація дозволила б зробити висновки більш обґрунтованими та переконливими.

– Автором роботи кадрова політика одночасно розглядається як частина стратегії та як цілісна стратегія (п.1.2). Така термінологічна невизначеність потребує узгодження: важливо чітко розмежувати, що саме є «стратегією», а що - інструментом її реалізації, і яку позицію з цього питання підтримує автор.

– У дослідженні практично відсутній аналіз міжнародного досвіду формування та реалізації кадрових стратегій, зокрема моделей стратегічного управління персоналом, що застосовуються у провідних країнах з розвинутою економікою. Залучення таких матеріалів дало б змогу розширити наукову базу роботи, критично осмислити вітчизняні підходи та запропонувати адаптовані механізми впровадження кращих практик у реалії українських підприємств.

– У другому розділі (табл. 2.1 та табл. 2.2) наведено аналітичні дані щодо кількості діючих підприємств, що займаються виробництвом меблевої продукції, а також чисельності працівників, зайнятих у цій галузі. Було б доцільно представити порівняльну характеристику та динаміку змін у вигляді окремої узагальнюючої таблиці, що дозволило б зробити виклад матеріалу більш наочним та зручним для аналізу.

– У третьому розділі автором узагальнено експертні думки та результати опитування респондентів, що є позитивним кроком. Водночас, кількість респондентів і методика збору даних не описані детально, а також відсутній глибинний аналіз репрезентативності вибірки. Це створює ризик узагальнення на основі недостатньо повних даних, що може впливати на надійність висновків щодо перспектив "виключно жіночої" меблевої сфери. Доцільним було б детально описати методологію дослідження, характеристики вибірки та можливі обмеження отриманих даних.

– У дисертаційній роботі виявлено низку недоліків, що потребують уваги здобувача. Зокрема, у вступі назначено, що результати дослідження відображено у 17 наукових публікаціях, тоді як у списку використаних джерел наявне посилання на 18 таких публікацій, що свідчить про неузгодженість інформації. Також доцільним було б винесення частини таблиць і рисунків з аналітичними матеріалами до додатків, що сприяло б зменшенню обсягу основного тексту та поліпшенню сприйняття поданого матеріалу. Окрім цього, у тексті наявні граматичні, стилістичні та пунктуаційні помилки, які знижують загальний рівень наукової культури викладу.

Оксана ЧЕРНУШКІНА, кандидатка економічних наук, доцентка, доцентка кафедри HR-інжинірингу у бізнес-економіці Хмельницького національного університету (офіційний опонент), висловивши загальне позитивне враження від дисертаційної роботи та відмітивши

високий рівень наукової компетентності автора та його спроможності вирішувати складні науково-практичні завдання, вказала на деякі аспекти, які потребують уточнення, подальших досліджень та розвитку, зокрема:

– У пункті 1.1 дисертаційної роботи на с. 32-33 та у пункті 1.3 роботи на с. 58-60 автором систематизовано ключові чинники, які мають негативний і позитивний вплив на формування та впровадження стратегії розвитку кадрового потенціалу підприємства. Проте, умови воєнного стану в Україні суттєво трансформують зовнішнє та внутрішнє середовище підприємств, що безпосередньо впливає на формування та реалізацію стратегії розвитку кадрового потенціалу. На наш погляд, у дисертаційній роботі варто було б детальніше розглянути чинники, які впливають на цей процес у специфічному контексті воєнного часу: руйнування інфраструктури та релокація бізнесу, державні програми підтримки бізнесу та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, мобілізація та втрата частини трудового ресурсу, міграція населення, зокрема, кваліфікованих кадрів за кордон, хоча автор в роботі постійно згадує про вплив зазначених чинників на діяльність меблевих підприємств.

– У пункті 2.1 дисертаційної роботи під час дослідження взаємозв'язку показників ефективності підприємства з показниками кадрового потенціалу (с. 63-93), аналіз стану кадрового потенціалу підприємств меблевої галузі виконаний лише за такими трудовими показниками, як кількість зайнятих працівників на підприємствах, які займаються виробництвом меблевої продукції (табл. 2.2, с. 68) та кількість працівників провідних українських меблевих компаній (табл. 2.6, с. 91). Вважаємо за доцільне розширити аналітичну частину дисертаційної роботи аналізом кадрового потенціалу меблевих підприємств за переліком структурних компонент та оціночних показників в розрізі авторського трактування поняття «кадровий потенціал» та його структури (рис. 1.1, с. 29).

– У дисертаційній роботі для аналізу взаємозв'язку показників ефективності підприємства з показниками кадрового потенціалу (пункт 2.1), обґрунтування організаційного інструментарію механізму управління кадровим потенціалом підприємства (пункт 3.1) та розробки стратегії кадрового забезпечення (пункт 3.2) було відібрано Приватне Підприємство «Гусятинська меблева фабрика «Елегант»». Проте, автором надано довідки про провадження результатів дослідження додатково з таких підприємств меблевої галузі, як Приватне Підприємство «Шик», ДП «Актона Україна». З метою обґрунтованості запровадження у практику діяльності додатково визначених підприємств теоретико-методичних результатів дисертаційної роботи, вважаємо за доцільне здійснити відповідний аналіз й на зазначених меблевих підприємствах.

– Запропонований у дисертації організаційно-економічний механізм управління кадровим потенціалом (рис. 3.22, с. 170) не повною мірою охоплює результати проведеного дослідження. Зокрема, не конкретизовано місце і роль моделі оцінювання мотиваційних факторів (с. 97-104) та розробленого мотиваційного механізму (рис. 2.21, с. 105), а також не відображено організаційний інструментарій механізму управління кадровим потенціалом підприємства (рис. 3.6, с. 132). На нашу думку, інтеграція зазначених компонентів до організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом сприяла б підвищенню аналітичного та практичного значення дисертаційної роботи.

– У дисертаційній роботі мають місце ілюстрації, які не несуть ґрунтового змістового наповнення, а лише візуалізують текст роботи (рис. 1.9 (с. 52), рис. 1.10 (с. 53), рис. 1.11 (с. 55), рис. 1.12 (с. 59), рис. 2.6 (с. 80), рис. 2.7 (с. 81), рис. 2.8 (с. 86), рис. 2.24 (с. 113), рис. 2.25 (с. 114), рис. 3.2 (с. 128)); у пункті 1.3 (с. 58), пункті 2.1 (с. 72-74), пункті 3.1 (с. 127), пункті 3.2 (с. 134), пункті 3.3 (с. 160) дисертаційної роботи спостерігається певна надмірність описових фрагментів, що дещо знижує динаміку наукового викладу.

Людмила МАЛЮТА, докторка економічних наук, професорки кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя (рецензент), не применшуючи наукового здобутку дисертації та підкресливши важливість отриманих результатів для промисловості, зауважила:

– Емпірична база дослідження зосереджена переважно на підприємствах меблевої галузі, що певною мірою обмежує можливість екстраполяції отриманих результатів на підприємства інших секторів економіки.

– У дисертації недостатньо уваги приділено аналізу сучасних цифрових технологій управління персоналом, зокрема інструментам HR-аналітики, що могли б суттєво посилити ефективність запропонованого механізму.

– У процесі викладення матеріалу в окремих підрозділах зустрічається певне дублювання понять та формулювань, що дещо ускладнює загальне сприйняття тексту.

– Доцільно здійснити більш розгорнутий прогностичний аналіз щодо розвитку кадрового потенціалу в умовах повоєнного відновлення економіки.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує ступінь доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 Менеджмент.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої вченої ради



Богдан АНДРУШКІВ
(власне ім'я та прізвище)