ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Гуцуляк Наталії Петрівни на тему: «Розвиток HRM-технологій в новій економіці», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка»

Наукова новизна дослідження полягає у поглибленні теоретико-методологічних засад та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці. Технології управління змінюють всі види життєдіяльності людини. Управління персоналом сьогодні – це нові управлінські та інформаційні технології; управлінська технологія – методика та сукупність функцій і операцій управління для досягнення поставленої мети; інформаційна технологія – це методика та сукупність інформаційних процесів, що здійснюються для формування, зберігання та використання електронних ресурсів та комунікацій. Автоматизація рутинних процесів у виробничій та управлінській діяльності об'єднує ці дві технології та дозволяє більш ефективно використовувати сучасні методи управління персоналом. Сучасні успішні організації використовують наскрізні управлінські та інформаційні технології. Актуальність розвитку таких технологій в організації та в управлінні персоналом не зменшується з часом. Саме тому метою дослідження є обґрунтування теоретико-методологічних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці.

У роботі Гуцуляк Н.П. аналізуються актуальні HRM-технології на предмет спроможності етично та прагматично вирішувати бізнес-завдання нової економіки; представлена систематизація HRM-технологій за комплексом функціональних та інших ознак; виокремлено нову проблему в контексті цифровізації виробничих, економічних та управлінських відносин – визначення меж застосування цифрових HRM-технологій; проведено соціологічне опитування

з метою встановлення рівня готовності компаній-респондентів до впровадження новітніх технологій та інструментів у сфері управління персоналом; обґрунтовано пропозиції щодо трансформації моделей HR-менеджменту в комерційних та некомерційних організаціях. Це безумовно підвищує цінність досліджень у напрямку ідентифікації, розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці, що доводить актуальність представленої дисертації.

Задачі дослідження охоплюють таку проблематику: розроблення моделі інформаційної екосистеми управління персоналом із використанням HRM-технологій; визначення місця HRM-компетентності в структурі управлінської компетентності; удосконалення методичних засад оцінювання рівня готовності управлінського персоналу до використання HRM-технологій нового типу; порівняння траєкторій трансформації інституційного середовища реалізації HRM-технологій на підприємствах та організаціях різного типу; обґрунтування змісту категорії «компетентнісні розриви» та визначення напрямів їх подолання через використання HRM-технологій.

Теоретичне значення результатів роботи ґрунтується на дослідженні фундаментальних теоретико-методологічних засад становлення і розвитку нової економіки, визначенні класифікації атрибутів та тенденцій нової економіки як чинників впливу на розвиток HRM-технологій, узагальненні сучасних теоретико-методологічних підходів до визначення базових категорій проблематики HR-менеджменту. Використання діалектичного та історичного методу наукового пізнання дозволило дослідити еволюцію розвитку нової економіки, цифровізації економіки й розвитку HRM-технологій у контексті структурних зрушень в економіці.

Узгодження об'єкту й предмету дослідження, мети і завдань, коректне використання автором методів наукового пошуку стало підґрунтям отримання результатів, які містять наукову новизну та мають практичне значення.

Серед нових наукових результатів теоретичного та науково-методичного

змісту вважаємо за необхідне виокремити такі:

1) запропонована теоретико-методична модель систематизації інструментарію кадрового менеджменту у форматі карти HRM-технологій, ідея та мета якої полягає у формуванні поля для вибору HR-інструментарію, релевантного актуальним бізнес-завданням та комплексу зовнішніх та внутрішніх можливостей їх реалізації, адаптованих до специфічних умов використання в новій економіці на основі обґрунтування принципів, методів та інструментів управління відповідно до вирішуваних бізнес-завдань, стратегічних цілей, рівня управління;

2) удосконалені теоретико-методичні засади визначення значущості та змісту HRM-компетентності керівників в структурі управлінської компетентності на основі обґрунтування критичного впливу когнітивної, емоційної та поведінкової складових процесів управління людським потенціалом в контексті забезпечення ефективності бізнес-процесів на основі концентрації джерел цінності, пов'язаних з персоналом; визначено роль HRM-компетентності на індивідуальному рівні в контексті забезпечення ефективності персональних професійних траєкторій;

3) розроблена модель інституційної трансформації змісту діяльності кадрового підрозділу бюджетної установи, орієнтованої на традиційну економіку в напрямі формування відносин нового типу; модель реалізована на прикладі обґрунтування функціональної модернізації відділу кадрів закладу вищої освіти, результатом якої є забезпечення повного циклу управління людськими ресурсами, розвиток сервісної та цифрової компетентності, продуктивне використання HRM-технологій на всіх рівнях університетського менеджменту.

Практичне значення результатів дослідження ґрунтується на апробації збалансованої системи оцінювання рівня готовності організацій до імплементації сучасних HRM-технологій в структуру інформаційної екосистеми управління персоналом, а також формуванні науково-практичних рекомендацій щодо розробки моделі інституційної трансформації змісту діяльності кадрового

підрозділу бюджетної установи, орієнтованої на традиційну економіку в напрямі формування відносин нового типу. Результати роботи можуть використовуватися у подальших наукових розробках на регіональному і виробничому рівнях, а також у навчальному процесі.

Дисертація виконана особисто, містить наукові положення, нові науково обґрунтовані теоретичні та експериментальні результати, що проведені здобувачем особисто, і які мають істотне значення для економічної науки. Одержані здобувачем результати є достовірними та об'єктивними. Дослідження демонструє відповідність усім вимогам щодо рівня наукової кваліфікації здобувача, що зазначено у Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії (Постанова КМУ «Про проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії» від 06 березня 2019 р. №167).

Зміст основних положень дослідження викладено у 12 наукових публікаціях: (5 – у наукових фахових виданнях України, 2 – у наукових періодичних виданнях інших держав з напряму, за яким підготовлено дисертацію, 5 – у наукових виданнях України, які додатково відображають наукові результати дисертації):

1. Gutsuliak N. HR-technologies to provide human development. *Economic and law paradigm of modern society.* 2020. Iss. 1. P. 17–28.

2. Gutsuliak N., Tomchuk O., Shcherb I., Vronska S. Modernization of approaches to human potential management in the digital economy. *Journal Economics and Finance.* 2020. Vol. 8, Iss. 1. P. 80–91.

Особистий внесок здобувача полягає у розробці пропозицій щодо необхідності глибокої трансформації популярних компетентностей та цифровізації HRM-технологій, підвищення IT-компетентності HR-фахівців, усіх суб'єктів трудових відносин, а також трансформації HRM-компетентностей лінійного менеджменту.

3. Гуцуляк Н. П. Сучасні технології управління персоналом. *Економіка і організація управління.* 2019. №3 (35). С. 111–118.

4. Гуцуляк Н. П. Персонал як стратегічний ресурс діяльності підприємства в умовах нової економіки. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2019. № 2–3 (70–71). С. 63–71.

5. Клочковська В. О., Клочковський О. В., Гуцуляк Н. П. Соціальний потенціал розвитку регіону: гендерно-віковий аспект. *Економіка і організація управління*. 2019. № 4 (36). С. 219–224.

Особистий внесок здобувача полягає у обґрунтуванні питання впливу соціального потенціалу як сукупності факторів та елементів, які визначають соціальну активність населення регіону та забезпечують можливість досягнення високих результатів у трудовій, соціально-політичній, економічній та інших сферах, а саме його гендерно-вікової складової.

6. Гуцуляк Н. П. Застосування сучасних технологій оцінювання та діагностики персоналу. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2019. № 2 (40). С. 29–38.

7. Гуцуляк Н. П., Синиченко А. В. Вплив структурованої моделі потенціалу підприємства на оцінку його конкурентоспроможності. *Економіка і організація управління*. 2020. № 1 (37). С.112–119.

Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні особливостей часткових показників конкурентоспроможності підприємства, що характеризують величину потенціалу підприємства, визначенні науково-методичного підходу до оцінювання конкурентоспроможності підприємства на основі результатів дослідження його потенціалу.

8. Гуцуляк Н. П. Вимоги до персоналу в умовах нової економіки. *Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці:* праці XVII Всеукраїнської наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. 26–27 квітня 2017 р., м. Вінниця. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. Т.2. С. 118-121.

9. Гуцуляк Н. П. Сучасні методи підбору персоналу. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку:* Збірник тез доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції. 23–24 жовтня 2019 р., м. Київ. Київ: КНЕУ, 2019. С. 69–75.

10. Гуцуляк Н. П., Синиченко А. В. Конфліктологічна компетентність менеджера з персоналу. *Наукова думка сучасності і майбутнього:* Матеріали XXXIV Всеукраїнської практично-пізнавальної конференції. 9 січня 2020 р. URL: http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/65-tridtsyat-chetverta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/848-konfliktologichna-kompetentnist-menedzhera-z-personalu.

Особистий внесок здобувача полягає у проведенні детального аналізу проблем поняття конфліктологічної компетентності менеджера з персоналу як вирішального фактору у процесі управління конфліктами, обґрунтуванні та рекомендації до використання структури конфліктологічної компетентності менеджера з персоналу.

11. Гуцуляк Н. П., Синиченко А. В. Conflicts in innovative activity. *Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії:* матеріали XXIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. 31 січня 2020 р., м. Переяслав. Переяслав, 2020. С. 42–43.

Особистий внесок здобувача полягає у визначенні основних причин інноваційних конфліктів, розробці заходів та визначенні умов щодо запобігання інноваційних конфліктів.

12. Гуцуляк Н. П. Поведінкові аспекти теорії поколінь в застосуванні сучасних HR-технологій. *Сучасний стан та перспективи розвитку економіки, обліку, фінансів та права:* збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції: у 6 ч. 26 березня 2020 р., м. Полтава. Полтава: ЦФЕНД, 2020. Ч. 3. С. 55–57.

Результати дисертації повною мірою висвітлені у зазначених публікаціях.

Дисертація Гуцуляк Н.П. відповідає вимогам п. 10 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 167 від 06 березня 2019 р.

На підставі зазначеного рекомендуємо дисертацію Гуцуляк Наталії Петрівни на тему: «Розвиток HRM-технологій в новій економіці» до захисту у спеціалізованій вченій раді на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензенти:
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
та поведінкової економіки
ДонНУ імені Василя Стуса К.С. Безгін

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту
та поведінкової економіки
ДонНУ імені Василя Стуса Г.В. Середа

15 липня 2020 р.