

ВІДГУК

рецензента

кандидата економічних наук, доцента Іванісова Олега Вікторовича
на дисертаційну роботу Хоменка Петра Петровича
на тему «Професійний розвиток управлінського персоналу в умовах
повоєнної економіки»,

подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05
«Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження

Сучасний етап розвитку національної економіки характеризується поєднанням глибоких структурних трансформацій, наслідків воєнної агресії, руйнування виробничого потенціалу, порушення логістичних і технологічних ланцюгів, посилення міграційних процесів та загострення конкуренції за кваліфіковані трудові ресурси. У таких умовах управлінський персонал виступає не лише як елемент системи управління підприємством, а як ключовий фактор забезпечення ефективності економічного відновлення, інноваційного розвитку та формування конкурентних переваг національної економіки. Саме якість управлінських рішень, рівень професійних компетентностей і здатність до адаптації визначають результативність функціонування підприємств, їх стійкість до кризових впливів і спроможність до стратегічного розвитку.

Водночас посилення зовнішніх і внутрішніх викликів безпосередньо впливає на процеси формування та розвитку управлінського персоналу. Дефіцит кваліфікованих кадрів, зростання масштабів вимушеної міграції, трансформація ринку праці, прискорення цифровізації та підвищення вимог до управлінських компетентностей формують нові виклики для системи професійного розвитку. У цих умовах традиційні підходи до підготовки та підвищення кваліфікації управлінців виявляються недостатньо ефективними, що обумовлює необхідність переходу до системного, безперервного та адаптивного професійного розвитку управлінського персоналу

Для економіки, що перебуває у стані воєнного протистояння та одночасної підготовки до повоєнної відбудови, питання формування

управлінського персоналу нової генерації набуває стратегічного значення. Йдеться про управлінців, здатних діяти в умовах невизначеності, приймати ефективні рішення у кризових ситуаціях, впроваджувати інновації та забезпечувати відновлення і модернізацію підприємств. У зв'язку з цим особливої ваги набуває розроблення науково обґрунтованого методичного інструментарію оцінювання та управління професійним розвитком управлінського персоналу, який дозволяє своєчасно виявляти проблеми, визначати пріоритети розвитку та забезпечувати узгодженість управлінських рішень.

З огляду на зазначене, дисертаційне дослідження Хоменка Петра Петровича, спрямоване на обґрунтування теоретико-методичних засад і розроблення практичних рекомендацій щодо професійного розвитку управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки, є вкрай актуальним у сучасних соціально-економічних умовах та має важливе значення для забезпечення ефективного функціонування підприємств і відновлення національної економіки.

2. Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами

Робота виконувалася відповідно до планів наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. Зокрема, у дисертації використано науково-методичні та практичні розробки, отримані в межах виконання госпдоговірної науково-дослідної роботи «Управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки» (державний реєстраційний номер 0122U0201597), у рамках якої здобувачем розроблено підрозділ «Теоретичні підходи щодо управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки». Крім того, результати дослідження базуються на матеріалах бюджетно-кафедральних науково-дослідних робіт, зокрема «Імперативи трансформації людського розвитку в умовах вимушеної міграції, викликані війною» (державний реєстраційний номер 0124U004818), де автором обґрунтовано підрозділ «Соціальний розвиток релокованих підприємств у повоєнний період», а також «Соціально-економічні аспекти управління персоналом в умовах загроз людському розвитку» (державний реєстраційний номер 0123U103881), у межах якої здобувачем розроблено

підрозділ «Зміцнення трудового потенціалу як основа безпеки людського розвитку».

Отримані в межах зазначених науково-дослідних тем результати знайшли відображення у дисертаційній роботі, що свідчить про її тісний зв'язок із сучасними науковими дослідженнями, які проводяться в університеті. Таким чином, обрана тема дисертації відповідає актуальним науковим напрямкам розвитку закладу вищої освіти та поєднує теоретичні узагальнення з практичними результатами наукових досліджень.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Зміст дисертаційної роботи свідчить про належний рівень теоретичної та методичної обґрунтованості сформульованих наукових положень, висновків і практичних рекомендацій. Дослідження характеризується логічною структурою, послідовністю викладу матеріалу та внутрішньою узгодженістю його складових. Поставлена мета конкретизована через систему взаємопов'язаних завдань, реалізація яких забезпечила комплексне розкриття проблематики професійного розвитку управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки.

Теоретичну основу роботи становить системне узагальнення фундаментальних положень теорії менеджменту, теорії управління персоналом, праць вчених-економістів, фахівців у сфері економіки праці. Автором продемонстровано здатність до критичного аналізу існуючих концепцій, їх узагальнення та формування власних наукових підходів до визначення сутності та змісту професійного розвитку управлінського персоналу. Методологічна база дослідження є адекватною поставленим завданням і забезпечує належний рівень наукової обґрунтованості отриманих результатів.

У дисертації використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема методи узагальнення, аналізу і синтезу, порівняння, програмно-цільовий метод, системний підхід, історичний метод, структурно-логічний та абстрактно-логічний методи, економіко-статистичні методи та метод угруповання, а також графічний метод. Застосування такого інструментарію дозволило забезпечити комплексність дослідження, врахувати багатofакторність процесів професійного

розвитку управлінського персоналу та підвищити достовірність отриманих результатів.

Емпірична база дослідження є достатньою та репрезентативною і сформована на основі використання статистичних даних, матеріалів підприємств, нормативно-правових документів, наукових джерел, а також результатів власних досліджень автора. Обробка значного масиву інформації забезпечила обґрунтованість отриманих висновків і їх відповідність сучасним умовам функціонування економіки.

Висновки дисертаційної роботи логічно випливають із проведеного дослідження, відповідають поставленим завданням та відображають досягнення визначеної мети. Запропоновані рекомендації мають прикладний характер, є методично виваженими та можуть бути використані у практиці управління персоналом підприємств, а також при розробленні заходів щодо підвищення ефективності професійного розвитку управлінського персоналу.

Загалом дисертаційна робота характеризується високим рівнем наукової аргументованості та переконливості, що дає підстави вважати сформульовані наукові положення, висновки та рекомендації достатньо обґрунтованими і достовірними.

4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації

Аналіз основних наукових результатів, сформульованих у дисертації, дозволяє зробити висновок про їх внутрішню логічність, методичну обґрунтованість та системний характер. Положення, віднесені автором до елементів наукової новизни, є взаємопов'язаними та спрямованими на розвиток теоретико-методичних і прикладних засад професійного розвитку управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки.

Суттєвим науковим здобутком є удосконалення підходу до визначення стратегії професійного розвитку управлінського персоналу, що базується на структурно-аналітичній моделі дій підприємства. Її особливість полягає у поєднанні освітніх, організаційних і соціально-економічних інструментів, що дозволяє забезпечити не лише підвищення ефективності діяльності підприємств у повоєнних умовах, а й формування довгострокових конкурентних переваг на засадах економіки знань.

Вагомим результатом є також удосконалення методичного інструментарію комбінованої діагностики пріоритетів професійного розвитку управлінського персоналу, який передбачає інтеграцію макроаналітичного інструментарію (PEST-аналіз), кількісної пріоритизації за методом аналізу ієрархій та подальшої операціоналізації результатів через систему ключових показників ефективності. Такий підхід забезпечує узгодження зовнішніх умов функціонування підприємства з внутрішніми пріоритетами розвитку персоналу та їх трансформацію у вимірювані результати.

Суттєвим здобутком є формування системного підходу до оцінювання та розвитку управлінського персоналу, який поєднує розрахунок інтегрального показника професійного розвитку з побудовою компетентнісної моделі управлінця. Запропонований підхід дозволяє забезпечити кількісну вимірюваність результатів розвитку персоналу, їх зв'язок із ефективністю діяльності підприємства та адаптивність до змін зовнішнього середовища.

Подальшого розвитку набуло трактування поняття професійного розвитку управлінського персоналу як цілеспрямованого, безперервного та системного процесу формування стратегічних, інноваційних і адаптаційних компетентностей. На відміну від традиційного підходу, який обмежується підвищенням кваліфікації, автор розглядає професійний розвиток у межах логіки економіки знань, що забезпечує його методологічну цілісність та прикладну спрямованість.

Заслуговує на увагу розвиток концепції організаційно-правового забезпечення безперервного професійного розвитку управлінського персоналу, яка передбачає формування багаторівневої системи взаємодії інституцій та впровадження практичних механізмів реалізації на рівні підприємств. Такий підхід забезпечує узгодженість із європейськими підходами до формування кваліфікацій та сприяє підвищенню ефективності управління розвитком персоналу.

Вагомим результатом є також розробка гібридної методики сценарного прогнозування потреби в управлінських компетенціях, яка інтегрує інструменти сценарного планування, експертного оцінювання та аналітичного моделювання. Запропонована методика дозволяє визначати ключові компетенції управлінського персоналу залежно від

альтернативних сценаріїв розвитку економіки та підвищує обґрунтованість стратегічних рішень у сфері управління персоналом.

Проаналізовані положення наукової новизни є актуальними, обґрунтованими, відповідають меті та завданням дослідження, що свідчить про їх досягнення.

5. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Теоретична значущість отриманих результатів полягає у поглибленні наукових уявлень про професійний розвиток управлінського персоналу як складну багатовимірну систему, що функціонує в умовах високої невизначеності та трансформаційних змін. Результати дослідження розширюють теоретико-методичне підґрунтя управління розвитком персоналу за рахунок інтеграції компетентнісного, системного та адаптивного підходів. Сформовані у роботі концептуальні положення створюють основу для подальшого розвитку наукових досліджень у сфері управління людським капіталом, зокрема в частині оцінювання, прогнозування та стратегічного управління професійним розвитком управлінців. Це сприяє формуванню цілісного бачення ролі управлінського персоналу як ключового ресурсу відновлення та модернізації економіки.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні положення дисертаційної роботи доведені до рівня конкретних методик і рекомендацій щодо управління професійним розвитком управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки. Розроблені у дослідженні методичні підходи до удосконалення механізмів професійного розвитку, структурно-аналітична модель стратегічного планування розвитку управлінського персоналу, а також технологія комбінованої діагностики професійних компетентностей управлінців впроваджено у діяльність ТОВ «ОБСЛУГОВУЮЧА КОМПАНІЯ - ДОБРОБУТ» (довідка № 77-01/38 від 20.09.2025 р.) та ТОВ «АПОГЕЙ» (довідка № 30-10/25 від 30.10.2025 р.). Окремі теоретичні та практичні результати дисертаційної роботи використовуються в освітньому процесі на кафедрі соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні дисциплін «Стратегічне управління людським капіталом», «Управління персоналом», «Економіка праці»,

«Соціальна економіка та політика». Результати дослідження застосовуються у підготовці здобувачів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти за спеціальностями «Економіка», «Економіка та міжнародні економічні відносини», «Соціальне забезпечення», «Соціальна робота та консультування» (довідка № 25/86-07-91 від 18.11.2025 р.).

6. Повнота відображення висновків і пропозицій дисертації в опублікованих здобувачем роботах

Кількість, обсяг та якість опублікованих праць відповідають вимогам, встановленим Порядком присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженим Постановою КМУ від 12.01.2022 р. № 44.

Результати дослідження опубліковані у 9 наукових працях загальним обсягом 5,44 ум.-друк. арк., з яких особисто здобувачеві належить 1,74 ум.-друк. арк. З них 3 статті опубліковано у вітчизняних наукових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз, у тому числі Web of Science та/або Scopus; 2 статті – у наукових фахових виданнях України, що включені до інших міжнародних наукометричних баз даних; 4 публікації – у матеріалах міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій та інших наукових виданнях.

Результати наукового дослідження пройшли апробацію на 4 всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях. Крім того, у всіх спільних публікаціях здобувач має визначений і достатній особистий внесок, що відображено у списку наукових праць, поданому в дисертації.

7. Академічна доброчесність

Результати аналізу дисертаційної роботи Хоменка П.П. свідчать про повне дотримання ним принципів академічної доброчесності. У ході перевірки не встановлено жодних фактів академічного плагіату, фальсифікації чи фабрикації наукових положень, результатів або висновків.

Дисертаційне дослідження виконано самостійно з коректним використанням джерел наукової інформації, що підтверджується

результатами перевірки роботи за допомогою спеціалізованих програмних засобів та аналізом змісту поданих матеріалів.

8. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Хоменка П.П. має традиційну структуру: містить анотації українською та англійською мовами, список опублікованих праць, зміст, вступ, три розділи, висновки та список використаних джерел до кожного розділу, загальні висновки та додатки. Робота виконана у науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності відповідно до поставленої мети та завдань дослідження. Структура дисертації є цілісною та внутрішньо узгодженою, що забезпечує послідовне розкриття теоретичних, методичних і прикладних аспектів проблематики оцінювання безпеки розвитку людського капіталу.

Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 р. № 40 (зі змінами), а також положенням Порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44.

9. Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Оцінюючи в цілому позитивно та визнаючи достатньо високий рівень розробки теоретичних положень та методичних підходів, практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення викликають дискусію:

1. Застосування методу Дельфі у роботі є обґрунтованим і відповідає завданням прогнозування потреб у управлінських компетенціях в умовах невизначеності. Водночас у дисертації недостатньо розкрито процедури перевірки узгодженості експертних оцінок (зокрема, коефіцієнтів конкордації чи інших статистичних критеріїв) та оцінювання їх надійності. Більш детальне висвітлення цих аспектів дозволило б підвищити рівень об'єктивності отриманих результатів і посилити методичну обґрунтованість застосованого підходу.

2. Запропонована система КРІ професійного розвитку управлінського персоналу є логічно структурованою та відображає

ключові результати розвитку (зокрема охоплення навчанням, результативність, ефективність інвестицій у навчання). Разом із тим її застосування має певні обмеження, пов'язані з відмінностями у масштабах діяльності, організаційній структурі та ресурсному забезпеченні підприємств. У зв'язку з цим доцільним є подальше уточнення механізмів адаптації системи КРІ для підприємств різного типу, що сприятиме підвищенню універсальності та прикладної цінності запропонованого інструментарію.

3. Автор обґрунтовано акцентує увагу на важливості цифрових інструментів у забезпеченні професійного розвитку управлінського персоналу, зокрема в контексті використання онлайн-платформ, дистанційного навчання та цифрової аналітики. Водночас у роботі недостатньо враховано неоднорідність підприємств за рівнем цифрової зрілості, доступністю технологічної інфраструктури та цифрових компетентностей персоналу. Більш детальний аналіз цих відмінностей, а також їх впливу на ефективність впровадження цифрових рішень дозволив би підвищити практичну релевантність отриманих результатів і забезпечити їх адаптивність до різних умов господарювання.

4. Використання сценарного підходу для прогнозування потреб у управлінських компетенціях є методично доцільним, проте у роботі обмежено розкрито механізм переходу від сформованих сценаріїв до конкретних управлінських рішень на рівні підприємств. Додаткове опрацювання цього аспекту дозволило б підвищити прикладну спрямованість дослідження.

Проте, вважаємо, що висловлені вище зауваження істотно не знижують теоретико-методичної та науково-практичної значущості, обґрунтованості та достовірності авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Хоменка Петра Петровича.

8. Загальний висновок

Дисертаційна робота Хоменка Петра Петровича на тему «Професійний розвиток управлінського персоналу в умовах повоєнної економіки», що подана здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» в галузі знань 05 Соціальні та поведінкові

науки є завершеною науковою працею. Дисертація містить наукову новизну та практична цінність. У дисертації відсутні порушення академічної доброчесності.

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44, а її автор – Хоменко Петро Петрович – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

Кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної економіки
Харківського національного
економічного університету імені
Семена Кузнеця

Олег ІВАНІСОВ

Підпис засвідчую:

Вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК