

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор

ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

К.В. Муравйов

«28» жовтня 2025 р.



ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів
дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії

за спеціальністю 051 Економіка

Положенцева Дмитра Валентиновича

за темою: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних
закладів вищої освіти»

ВИТЯГ

із протоколу № 3-2 засідання фахового семінару кафедри управління
бізнесом Міжрегіональної Академії управління персоналом

від 24 жовтня 2025 року

Присутні:

члени кафедри управління бізнесом: Братусь Ганна Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри; Козлова Алла Іванівна, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, заступник завідувача кафедри управління бізнесом; Бойченко Еліна Борисівна, доктор економічних наук, професор; Червінська Любов Петрівна, доктор економічних наук, професор; Філіппов Михайло Іванович, кандидат економічних наук, професор; Пилипченко Олег Олександрович кандидат економічних наук, доцент; Мазур Юлія Володимирівна кандидат економічних наук, доцент, декан ННІУЕБ; Корнійчук В.П., кандидат економічних наук, доцент кафедри.

запрошені: Гончаренко Михайло Федорович доктор економічних наук, професор, віце президент МАУП; Каліна Ірина Іванівна доктор економічних наук, професор, заступник директора ННІУЕБ; Дацій Олександр Іванович, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки бізнесу; Романова Лідія Василівна доктор економічних наук, професор, професор кафедри маркетингу; Дмитренко Геннадій Анатолійович доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки бізнесу; Скиба Ганна Іванівна кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської та страхової справи; Карбовська Любов Олександрівна кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри маркетингу; Цімошинська Оксана Валентинівна кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри кафедри фінансів, банківської та страхової справи, Кривоберець М.М., кандидат

економічних наук, доцент, завідувач кафедри організації туристичної діяльності.

Присутні на засіданні 17 осіб, із яких 8 докторів економічних наук і 9 кандидатів економічних наук.

Порядок денний:

1. Обговорення дисертаційної роботи Положенцева Дмитра Валентиновича на тему: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти», поданої для попередньої експертизи на предмет її рекомендації до захисту у спеціалізованій вченій раді на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка.

Дисертація виконана в ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

Науковий керівник – д.е.н., професор Каліна Ірина Іванівна, завідувач кафедри маркетингу навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу Міжрегіональної Академії управління персоналом, заступник директора ННІУЕБ.

СЛУХАЛИ:

Доповідь Положенцева Дмитра Валентиновича за темою: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка. Тема затверджена Вченою Радою Міжрегіональною Академією управління персоналом 24.09.2025 р. (протокол № 2).

Науковий керівник – д.е.н., професор Каліна Ірина Іванівна, завідувач кафедри маркетингу навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу Міжрегіональної Академії управління персоналом, заступник директора ННІУЕБ.

Доповідь здобувача:

Шановний головуєчий міжкафедрального фахового семінару, члени міжкафедрального фахового семінару та присутні!

Вашій увазі представлені результати дисертаційного дослідження на тему: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти».

В сучасному світі, де цифрові технології стрімко трансформують всю сферу життя, управління персоналом в освіті набуває нового значення. Традиційні технології управління персоналом в освітній сфері часто не забезпечують бажаного ефекту. Неефективність традиційних методів управління освітнім персоналом зумовлена багатьма факторами, основні з яких, на нашу думку, це:

- четверта промислова революція (Індустрія 4.0), яка відбувається просто зараз і вимагає відповідних змін в усіх підсистемах організації;
- специфічність та підвищена чутливість до зовнішніх впливів освітніх кадрів, порівняно з персоналом інших галузей національної економіки, що вимагає використання специфічних персонал-технологій;
- разом з вимогами до освітян, постійно зростає їх IQ, що обумовлює необхідність переходу від жорсткого командного управління до його

партисипативних форм тощо.

Отже, дослідження аспектів формування ефективної системи управління персоналом сучасного закладу вищої освіти на основі використання інноваційних технологій є високо актуальним.

Відсутність комплексної системи оцінки людського капіталу освітнього персоналу ускладнює виявлення їхніх професійних і особистих компетенцій, що впливають на якість освітнього процесу, а також перешкоджає формуванню ефективної кадрової політики у закладах вищої освіти. Особливо гостро постає проблема недостатньої уваги до інноваційного капіталу персоналу, який включає креативність, гнучкість у прийнятті рішень та здатність до адаптації в умовах швидких змін освітнього середовища, таких як цифровізація, реформи чи кризові ситуації.

Таким чином, виникає потреба в глибокому дослідженні теоретичної, методологічної і практичної бази інноваційних технологій управління персоналом сучасних закладів вищої освіти, розробці та впровадженні спеціалізованої методики оцінювання людського капіталу науково-педагогічного персоналу, яка б враховувала унікальність їхньої професійної діяльності, поєднання професійних і особистих якостей, а також акцентувала увагу на інноваційних компонентах, що сприяють підвищенню ефективності освітнього процесу та стратегічного управління закладами вищої освіти.

Отримані результати створюють підґрунтя для здійснення подальших наукових досліджень, спрямованих на обґрунтування та удосконалення організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічним персоналом на основі використання інноваційних персонал-технологій.

Мета та основні завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних концептуальних підходів і розроблення науково-практичних пропозицій, спрямованих на удосконалення впровадження інноваційних технологій управління персоналом у закладах вищої освіти, та на підвищення ефективності кадрової політики, розвитку професійного потенціалу науково-педагогічних працівників і забезпечення конкурентоспроможності освітніх установ у сучасному освітньому середовищі.

Об'єктом дослідження є процеси впровадження інноваційних технологій в управління персоналом сучасних закладів вищої освіти.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних і практичних заходів щодо розвитку інноваційних технологій управління персоналом закладів вищої освіти в умовах освітніх трансформацій.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

провести теоретичні дослідження змісту та сутності поняття інноваційних технологій;

визначити передумови формування інноваційного вектору управління персоналом закладів вищої освіти;

дослідити методологічні основи впровадження інноваційних технологій в управління персоналом закладів вищої освіти;

оцінити ефективність інноваційних інструментів управління персоналом в системі вищої освіти;

провести дослідження сучасного стану впровадження інноваційних технологій управління персоналом в конкретних закладах вищої освіти;

визначити перспективи розвитку та впровадження інноваційних персонал-технологій в управлінні закладами вищої освіти, враховуючи сучасні освітні трансформації;

розробити методику формування інтелектуального капіталу науково-педагогічного працівника;

розробити ефективну модель управління науково-педагогічним персоналом на основі інноваційних технологій;

впровадити організаційно-економічний механізм управління персоналом на основі використання інноваційних технологій.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційного дослідження виступають концепції та підходи сучасної економічної теорії, теорії управління, економічного аналізу, закони України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених та фахівців, які обґрунтовують методичні засади освітніх трансформацій.

В ході дослідження використано такі методи: теоретичного узагальнення, індукції та дедукції – для уточнення сутності понять «інноваційні технології управління персоналом», «організаційно-економічний механізм управління НПП» та визначення логіки побудови механізму; порівняльного аналізу – для зіставлення вітчизняного та зарубіжного досвіду впровадження інноваційних HR-технологій у системі вищої освіти; системного та структурно-функціонального аналізу – для виокремлення основних елементів механізму управління науково-педагогічним персоналом і визначення взаємозв'язків між ними; методу експертних оцінок та аналізу ієрархій Сааті – для встановлення вагових коефіцієнтів впливу окремих складових механізму (інноваційність, цифровізація, нормативно-правове забезпечення, управлінська підтримка тощо); економіко-математичного моделювання та формалізації – для розроблення удосконаленої моделі організаційно-економічного механізму управління персоналом ЗВО; статистичного та графічного аналізу – для оцінювання динаміки показників кадрового потенціалу та рівня інноваційної активності в досліджуваних закладах освіти; комплексного і ситуаційного аналізу – для формування практичних рекомендацій щодо впровадження інноваційних HR-технологій та оцінювання їх впливу на ефективність управління персоналом у ЗВО.

Наукова новизна результатів дослідження, отриманих особисто автором, полягає у тому, що:

удосконалено:

- організаційно-економічний механізм управління науково-педагогічним персоналом на основі критеріїв оцінки якості освітніх трансформацій, впровадження інноваційних персонал-технологій, що має забезпечити ефективне використання людського потенціалу ЗВО;

- уточнено визначення таких ключових понять: «HR-менеджмент», яке трактується як наукова галузь, її частина, яка використовує наукові підходи для дослідження теорії і практики управління персоналом; «інноваційні технології управління персоналом ЗВО», як новостворені або вдосконалені знання, уміння

та способи впливу на освітні кадри, що істотно поліпшують процес управління персоналом в сфері освіти; «емоційний інтелект», який для освітнього персоналу означає здатність усвідомлювати, керувати й висловлювати емоції у професійній освітній, виховній або адміністративній діяльності і є сьогодні критичним чинником якості освітнього процесу; «організаційно-економічний механізм управління персоналом ЗВО», як послідовний процес упровадження взаємопов'язаних складових, спрямованих на підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу вищої освіти та забезпечення його конкурентоспроможності в освітньому середовищі.

- алгоритмічну схему побудови Logit-моделі управління кадровим потенціалом НПП в ЗВО, яка передбачає виконання 3 етапів: визначення необхідності управлінських змін та формулювання дослідницької гіпотези; формалізацію Logit-моделі; інтерпретацію результатів моделювання та формування управлінських рекомендацій, що дозволяє кількісно оцінити вплив управлінських, цифрових, психологічних та мотиваційних факторів на результативність діяльності викладачів;

- спеціалізовану методику оцінювання людського капіталу науково-педагогічних працівників, яка враховує специфіку їх професійної діяльності, гармонійне поєднання професійних і особистісних якостей, а також акцентує увагу на інноваційних складових;

- методичний інструментарій управління персоналом ЗВО, який включає чотири групи методів: економічні, адміністративно-організаційні, технологічні і правові. Зокрема вдосконалено такі економічні методи: формулу розрахунку диференціації заробітної плати НПП (із урахуванням навчального навантаження, наукових публікацій, участі в грантах та рівня підготовки), формулу обліку доходності освітньої програми (на основі економіко-математичного моделювання, факторного аналізу і системного підходу) та формулу преміювання викладачів за доходність ОП (з урахуванням їхньої частки участі), а також удосконалено методику аналізу інноваційних HR-інструментів.

набули подальшого розвитку:

- інноваційна концепція управління розвитком і забезпеченням персоналу ЗВО, яка поєднує сучасні цифрові інструменти, аналітичні методи й гуманістичний підхід. Така концепція розглядається як система теоретико-методологічних засад і практичних рішень, спрямованих на формування, підтримку та розвиток кадрового потенціалу ЗВО;

- застосування положень парадигми поведінкової економіки – методологічної основи для наукового осмислення раціональних і ірраціональних, продуктивних і непродуктивних форм організаційної поведінки суб'єктів освітньої діяльності, яка потребує глибшого розуміння закономірностей прийняття управлінських рішень, мотиваційних детермінантів діяльності науково-педагогічного персоналу та особливостей впливу інноваційних технологій на підвищення ефективності управління персоналом;

- модель взаємодії елементів системи вищої освіти України, що відображає ключові суб'єкти та механізми їхньої взаємодії з метою підвищення ефективності управління персоналом та реалізації освітніх трансформацій;

- систематизовано узагальнення нормативних вимог до оцінювання діяльності ЗВО та запропонована класифікація інноваційних HRM-інструментів у системі вищої освіти;

- результати прогнозування можливого розвитку та впровадження інноваційних HR-технологій у ЗВО в контексті освітніх трансформацій (оптимістичний, реалістичний і песимістичний сценарії), що засвідчують залежність успіху цифрової трансформації HRM від інституційної підтримки, готовності керівництва та цифрової культури персоналу;

- розроблена методика оцінювання рівня цифровізації HRM-систем у закладах вищої освіти та пов'язані кількісні показники ефективності HR-інструментів.

Перейдемо до отриманих результатів дослідження.

Зважаючи на специфічність освітньої сфери, автором сформовано методичний інструментарій управління персоналом ЗВО, який включає чотири групи методів: економічні, адміністративно-організаційні, технологічні і правові. Зокрема, при розробці економічних методів автором вдосконалено формули: розрахунку диференціації заробітної плати науково-педагогічного працівника, яка враховує основні чинники: навчальне навантаження, наукові публікації, участь у грантах і рівень підготовки; обліку доходності освітньої програми, яка базується на поєднанні економіко-математичного моделювання, факторного аналізу та системного підходу; преміювання НПП за доходність ОП, з урахуванням частки участі викладача в реалізації даної ОП.

Заклади вищої освіти взаємодіють зі здобувачами, координуються державою, співпрацюють із суспільством та ринками праці (формують освітні програми відповідно до запитів суспільства й ринку праці), мають залежність від фінансових, кадрових і технічних ресурсів. Для візуалізації такої взаємодії автором розроблено модель взаємодії елементів системи вищої освіти в Україні. Також, уточнено нормативні вимоги оцінювання ЗВО та класифіковано інноваційні інструменти HRM в системі вищої освіти.

Для дослідження інноваційних HR-інструментів в ЗВО України запропонована і використана методика аналізу інноваційних HR-інструментів. В якості об'єктів дослідження було взято 20 провідних закладів вищої освіти з різних регіонів держави, в результаті чого сформовано матрицю ефективності HR-інструментів з використанням кількісних та якісних показників. Запропонована методика дослідження є системною, прозорою і відтворюваною. В результаті оцінювання рівня цифровізації HRM-систем у провідних ЗВО України за Методикою оцінювання рівня цифровізації HRM-систем було виявлено, що найвищий рівень цифровізації систем управління персоналом (5 балів) мають КПІ ім. Ігоря Сікорського, НТУ «ХПІ»*, НУ «Львівська політехніка» та НТУ «Дніпровська політехніка». Разом з тим, нижчий індекс цифровізації HR (1 бал), за результатами дослідження, мають Дніпровський державний медичний університет, ЛНМУ ім. Данила Галицького, ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, ХНМУ.

Для дослідження сучасного стану впровадження інновацій управління персоналом у ЗВО, проведено аналіз світових тенденцій і глобальних рейтингів: QS World University Rankings; Times Higher Education (THE) World University

Rankings; U-Multirank. Результати розрахунку основних рейтингових показників показали, що лідерами серед українських ЗВО за останні 10 років є Київський національний університет імені Тараса Шевченка; Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна; Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Серед іноземних ЗВО в 2025 році визначено лідерів: Західний Сіднейський університет (Австралія), з рейтингом 98,7 балів; Манчестерський університет (Великобританія) – 98,4 бали; Національний університет Кюнгпук (Південна Корея) – 97,8 балів; Університет Гріффіта та Університет Тасманії з Австралії отримали по 97,7 бали.

В контексті освітніх трансформацій автором позначені перспективи розвитку та впровадження інноваційних HR-технологій в управлінні персоналом сучасних ЗВО. В дослідженні використано: метод SWOT-аналізу, який дозволив визначити основні переваги, недоліки, можливості і загрози для ЗВО на ринку освітніх послуг; метод «5 сил Портера», в підсумку якого констатовано, що українські ЗВО функціонують в умовах жорсткої внутрішньої конкуренції та зовнішнього тиску з боку європейських університетів і EdTech-платформ; параметричний аналіз сценаріїв впровадження HR-технологій у ЗВО України, який показав, що успіх цифрової трансформації HRM у ЗВО України залежить від інституційної підтримки держави, готовності керівництва університетів до змін, а також цифрової культури викладачів і студентів; Метод «Delphi» використано з метою опитування експертів у кілька раундів для визначення майбутніх трендів і ризиків у HR-сфері вищої освіти.

Запропоновано спеціалізовану методику оцінювання людського капіталу науково-педагогічних працівників, яка враховує специфіку їх професійної діяльності, гармонійне поєднання професійних і особистісних якостей, а також акцентує увагу на інноваційних складових. Важливо відмітити, що панорамність мислення (Анкета 1) у цьому контексті розглядається як здатність особистості сприймати ситуацію цілісно, враховуючи широкий контекст, виявляючи взаємозв'язки між окремими елементами, а також прогнозуючи можливі напрями її розвитку. Для отримання об'єктивних даних щодо особливостей когнітивних і поведінкових стратегій НПП та забезпечення можливості подальшого формування програм розвитку інноваційного капіталу доцільним визначено застосування Анкети 2: «Ваш підхід до прийняття рішень», що дозволяє виявити індивідуальний стиль мислення, рівень емоційної стабільності та здатність до адаптивної поведінки у процесі прийняття рішень. Третю групу показників інноваційного капіталу – адаптивність НПП, відображено в Анкеті 3. Дана анкета має практичне й дослідницьке значення в контексті професійної діяльності науково-педагогічних працівників (НПП). Вона спрямована на виявлення особливостей поведінкової, емоційної та когнітивної гнучкості персоналу в умовах постійних змін освітнього середовища, дозволяє оцінити рівень адаптивності викладача, діагностувати потреби у професійному розвитку, оцінити готовність до інновацій і, що важливо, сформулювати інституційну стратегію розвитку персоналу.

В основу системи управління науково-педагогічним персоналом закладів вищої освіти має бути покладена інноваційна концепція управління розвитком і

забезпеченням персоналу, яка поєднує сучасні цифрові інструменти, аналітичні методи й гуманістичний підхід. Така концепція розглядається як система теоретико-методологічних засад і практичних рішень, спрямованих на формування, підтримку та розвиток кадрового потенціалу ЗВО. Розроблена автором концепція охоплює розуміння сутності, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління науково-педагогічними кадрами в умовах освітніх трансформацій і цифровізації.

Для практичної реалізації зазначеної концепції, на основі результатів анкетування, було запропоновано алгоритмічну схему побудови Logit-моделі управління кадровим потенціалом НПП в ЗВО. Рекомендована послідовність моделювання управління кадровим потенціалом НПП в ЗВО передбачає виконання 3 етапів: визначення необхідності управлінських змін та формулювання дослідницької гіпотези; формалізацію Logit-моделі; інтерпретацію результатів моделювання та формування управлінських рекомендацій. Логічним завершенням процесу моделювання стали розроблені рекомендації щодо підвищення ефективності управління потенціалом НПП: посилення управлінської підтримки (впровадження системи управлінського коучингу та менторства, розвиток культури партнерського менеджменту, формування системи нематеріальної підтримки, підвищення управлінської компетентності керівників, підтримка ініціатив); розвиток цифрової компетентності та кіберграмотності НПП (цифрове навчання, інтеграція EdTech-рішень у систему управління персоналом, розвиток кіберграмотності та цифрової безпеки, підтримка інноваційних цифрових ініціатив викладачів, розвиток цифрового лідерства); зниження рівня професійної невизначеності науково-педагогічних працівників (прозорість рішень, формування системи кар'єрного розвитку, покращення організаційного клімату та внутрішніх комунікацій, психологічна підтримка, механізми участі НПП в прийнятті рішень); підвищення мотивації до саморозвитку та професійного зростання науково-педагогічних працівників (професійний розвиток, стимулювання розвитку компетентностей НПП, розвиток внутрішньої творчої мотивації, індивідуальний підхід, створення сприятливого освітнього середовища).

Послідовний процес упровадження взаємопов'язаних складових, спрямованих на підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу вищої освіти та забезпечення його конкурентоспроможності в освітньому середовищі представлено у формі організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічним персоналом у системі вищої освіти. Поєднання організаційно-адміністративних, соціально-психологічних, правових, інформаційних та технологічних методів у межах організаційно-економічного механізму управління персоналом створює підґрунтя для стійкого розвитку закладу вищої освіти та зміцнення його позицій на освітньому ринку. Для оцінювання елементів організаційно-економічного механізму управління персоналом ЗВО автором застосовано шкалу відносної важливості показників Т. Сааті. Дослідження діючого механізму було проведено в двох ЗВО. Результати апробації запропонованого механізму управління підтверджені актами впровадження в діяльність окремих закладів вищої освіти, що засвідчує його практичну значущість і прикладну цінність у сфері інноваційного кадрового менеджменту.

Наукова новизна полягає у формуванні алгоритмічної схеми побудови Logit-моделі управління кадровим потенціалом НПП, яка враховує взаємодію поведінкових та організаційно-економічних чинників і може бути адаптована до системи стратегічного планування розвитку закладу вищої освіти. До практичних результатів належать розроблені методичні підходи, інструментарій і рекомендації щодо підвищення ефективності управління кадровим потенціалом ЗВО. Зокрема, запропоновано механізм посилення управлінської підтримки викладачів, розвиток цифрової компетентності персоналу, впровадження системи психологічної підтримки та підвищення мотивації до професійного саморозвитку.

Висновки та пропозиції дисертаційного дослідження опубліковано у наукових статтях. Основні ідеї та положення було оприлюднено на наукових конференціях, семінарах та конгресах, зокрема: Всеукраїнській науковій конференції, присвяченій 100-річчю ДонНТУ, Покровськ: ДонНТУ, 2021 рік; III Міжнародній науково-практичній конференції «Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах воєнного стану» (м. Чернігів, 01 листопада 2023 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Вища технічна освіта XXI століття: виклики, проблеми, перспективи», 14-15 грудня 2023 р. м. Краматорськ–м. Івано-Франківськ: ДонНАБА; I Всеукраїнській науково-практичній конференції (6 грудня 2023 року) «Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення». Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП»; IV Міжнародній науково-практичній конференції, 23-24 лютого 2024 р. Рівне; VIII Міжнародній науково-практичній конференції (м. Харків, 21-22 березня 2024 року): ДБТУ.

Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 15 наукових працях: 1 стаття в наукометричній базі Scopus; 3 статті у наукових фахових виданнях України, 2 розділи в колективних монографіях; 1 розділ в мультидисциплінарному навчальному посібнику; 8 тез доповідей за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 22,4 друк. арк. Власні здобутки висвітлено у 7,2 друк. арк.

Доповідь закінчено. Дякую за увагу.

ЗАПИТАННЯ:

1. Ю.В. Мазур, к.е.н., доцент. *Які передумови інноваційного вектору управління науковими та науково-педагогічними кадрами ви виділяєте?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Ключовими передумовами інноваційного управління є виклики Індустрії 4.0, специфіка освітньої сфери та зростання ролі інтелектуального й емоційного потенціалу викладачів. Це зумовлює перехід від адміністративного до гнучкого, партисипативного управління персоналом.

2. Л.П. Червінська, д.е.н., професор. *Які методологічні підходи та методи були застосовані для побудови понятійно-категоріального апарату і моделей управління персоналом?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Основою став структурно-функціональний підхід, що дозволив побудувати модель категорій персоналу ЗВО. Застосовано також поведінкову економіку,

методи порівняльного й контент-аналізу, узагальнення та аналіз ірраціональних управлінських рішень. Це забезпечило цілісність теоретико-методологічної бази.

3. О.І. Дачій, д.е.н., професор. *Як у роботі оцінювалася ефективність інноваційних HR-інструментів в системі вищої освіти?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Ефективність визначалась за системою показників (плинність кадрів, мотивація, розвиток тощо) із використанням методу аналізу ієрархій Сааті. Розраховано інтегральний індекс ефективності за результатами впровадження інноваційного механізму в динаміці 2023–2024 рр.

4. М.Ф. Гончаренко, д.е.н., професор. *Які фактори є ключовими для успішної цифрової трансформації HRM?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Успіх цифровізації HRM забезпечують: державна підтримка, управлінська готовність до змін і цифрова культура персоналу. Необхідні також розвиток ІТ-інфраструктури та підвищення цифрової грамотності викладачів.

5. Л.О. Карбовська, к.е.н., доцент *Опишіть методіку оцінювання інноваційного капіталу науково-педагогічного працівника, запропоновану у вашому дослідженні.*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Інноваційний капітал оцінюється за трьома блоками: «Панорамне мислення», «Прийняття рішень» і «Мобільність». Використано п'ятибальну шкалу, що дозволяє кількісно оцінити інноваційність і визначити напрями розвитку працівника.

6. Л.В. Романова, д.е.н., професор. *Що являє собою Logit-модель управління науково-педагогічним персоналом, які ключові висновки вона дозволила зробити?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Запропонована Logit-модель відображає ймовірність адаптації викладача до трансформацій залежно від управлінської підтримки, цифрової компетентності, професійної невизначеності та внутрішньої мотивації. Підтверджено, що підтримка керівництва й цифрові навички підвищують адаптацію, а невизначеність її знижує.

7. Г.А. Братусь, д.е.н., професор. *У чому полягає суть розробленого вами організаційно-економічного механізму управління персоналом у ЗВО? Які його головні характеристики та компоненти?*

Відповідь здобувача. Дякую за запитання.

Розроблений організаційно-економічний механізм - це інтегрована система інструментів (e-HRM, HRIS, LMS, HR-аналітика), що автоматизує управлінські процеси у ЗВО. Він базується на принципах гнучкості, інтегрованості та результативності, забезпечує моніторинг кадрових показників, цифровізацію HR-

процесів і підвищення кваліфікації НПП.

ВИСТУПИ:

Л.В. Романова, д.е.н, професор, професор кафедри маркетингу
ННІУЕБ (рецензент):

Шановні колеги!

Актуальність теми дисертаційного дослідження Положенцева Д.В. зумовлена глибинними трансформаціями освітнього сектору України, що відбуваються під впливом цифровізації, глобалізаційних процесів і викликів воєнного часу. Сучасні заклади вищої освіти функціонують в умовах зростаючої конкуренції, обмеженого фінансування та потреби у формуванні інноваційного кадрового потенціалу.

Автором запропоновано науково обґрунтований підхід до оцінювання людського капіталу науково-педагогічних працівників, розроблено Logit-модель управління кадровим потенціалом, а також організаційно-економічний механізм управління персоналом ЗВО.

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів. У роботі здійснено системне теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукової задачі - удосконалення процесу управління персоналом закладів вищої освіти шляхом використання інноваційних технологій.

Наукова новизна полягає у:

розробленні спеціалізованої методики оцінювання людського капіталу науково-педагогічних працівників з урахуванням інноваційних складових їх діяльності;

удосконаленні методичного інструментарію HRM-систем ЗВО, що поєднує економічні, адміністративно-організаційні, технологічні та правові методи;

створенні Logit-моделі управління кадровим потенціалом у закладах вищої освіти;

уточненні сутності понять «інноваційні технології управління персоналом ЗВО», «емоційний інтелект» та «організаційно-економічний механізм управління персоналом».

Робота має завершений характер, вирізняється логічною структурою, методологічною цілісністю та обґрунтованістю висновків. Практична цінність підтверджена впровадженням результатів у діяльність кількох закладів вищої освіти та використанням методичних розробок у навчальному процесі.

Серед зауважень варто відзначити певну обмеженість емпіричної бази дослідження: апробація запропонованих моделей і механізмів здійснена переважно на прикладі двох закладів вищої освіти. Це частково звужує можливості для широкого узагальнення отриманих результатів на всю систему вищої освіти України.

Разом з тим, це не зменшує наукової цінності виконаної роботи, а навпаки - відкриває перспективу для подальших досліджень у цьому напрямі.

Дисертаційна робота Положенцева Дмитра Валентиновича «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» є завершеним самостійним науковим дослідженням, що має значну теоретичну новизну та

практичне значення. Робота відповідає вимогам до кваліфікаційних наукових праць на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка, а її автор заслуговує на присудження відповідного наукового ступеня за умов захисту результатів дисертаційного дослідження на спеціалізованій раді.

Ю.В. Мазур, к.е.н., доцент, декан ННІУЕБ (рецензент):

Шановні колеги!

В умовах переходу освітньої сфери до інноваційно орієнтованої моделі розвитку особливої ваги набуває проблема формування ефективної системи управління персоналом закладів вищої освіти, спроможної забезпечити конкурентоспроможність і стійкість їх діяльності.

Дисертаційна робота присвячена вирішенню науково-прикладної проблеми - обґрунтуванню теоретико-методичних засад і розробці практичних рекомендацій щодо впровадження інноваційних технологій управління персоналом у сучасних закладах вищої освіти.

З огляду на сучасні потреби вищої школи, динаміку цифрової трансформації та актуальність питань ефективного HR-менеджменту, дослідження Положенцева Д.В. є своєчасним, суспільно значущим і має важливе практичне значення.

Одержані наукові результати достатньою мірою обґрунтовані, характеризуються повнотою викладення та логічністю побудови.

Зміст дисертації відображає поставлену ціль, усі наукові завдання, визначені автором, було виконано в повному обсязі, і дослідницька мета була успішно досягнута. Структура дисертації відповідає встановленим критеріям. Всі наукові тези, висновки та пропозиції мають наукове обґрунтування, логічно аргументовані, несуть в собі наукову новизну і були представлені для обговорення на науково-практичних конференціях. Публікації автора відображають базові аспекти дисертаційного дослідження і висвітлюють основні пропозиції роботи.

І.І. Каліна, д.е.н., професор, заступник директора ННІУЕБ (науковий керівник):

Дисертація Положенцева Дмитра Валентиновича присвячена актуальній науковій проблемі, що зумовлена необхідністю підвищення ефективності управління персоналом у закладах вищої освіти в умовах цифрової трансформації освітнього простору, зростання вимог до якості освітніх послуг та посилення конкуренції на ринку освітніх послуг.

Сучасний етап розвитку системи вищої освіти характеризується активним впровадженням цифрових технологій в усі управлінські процеси, автоматизацією кадрових процедур, дистанційними формами навчання й розвитку персоналу, а також необхідністю формування цифрових і комунікативних компетентностей науково-педагогічних працівників. В умовах таких змін саме персонал ЗВО виступає ключовим чинником інноваційного розвитку, від рівня його професійної майстерності, мотивації, гнучкості та здатності до адаптації залежить результативність освітньої діяльності та імідж ЗВО.

В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України особливої важливості набуває потреба у створенні гнучких, адаптивних та стійких систем управління персоналом, що поєднують інструменти HR-аналітики, цифрові платформи для навчання (LMS, EdTech-рішення) та системи підтримки управлінських рішень. Це дає змогу забезпечити збереження кадрового потенціалу, психологічну стійкість колективів, підвищити рівень професійної взаємодії та лідерського потенціалу в освітньому середовищі.

Інноваційні технології управління персоналом у ЗВО стають не лише засобом оптимізації управлінських процесів, але й стратегічним інструментом забезпечення конкурентоспроможності освітньої установи, формування інноваційної організаційної культури, підвищення якості освітніх послуг і розвитку людського капіталу.

Отже, дослідження питань інноваційних технологій управління персоналом сучасних закладів вищої освіти є надзвичайно актуальним у контексті сучасних викликів і потребує розроблення комплексного науково обґрунтованого механізму, що поєднує стратегічні, організаційні, інноваційні та цифрові інструменти розвитку науково-педагогічного персоналу ЗВО.

На наш погляд, автором цілком слушно сформульовано мету дослідження, що відповідає обраній темі. Зміст дисертації і його розкриття в текстовій частині засвідчує наукову зрілість автора, його наполегливість щодо розв'язання поставлених завдань для досягнення мети дослідження. Для досягнення поставленої мети дисертації, формулюються і послідовно розв'язуються завдання наукового дослідження, яке обґрунтовано в повній мірі.

Наведене тут і в оприлюднених наукових статтях і виступах на науково-практичних конференціях переконливо засвідчує, що дисертаційне дослідження Положенцева Д.В. має важливе теоретичне і практичне значення.

Як науковий керівник зазначаю, що здобувач виявив високий рівень відповідальності під час підготовки та написання дисертаційної роботи, продемонстрував значну наполегливість і старанність у проведенні наукового дослідження, підготовці апробаційних матеріалів, формулюванні висновків і розробленні практичних рекомендацій. Його науковий внесок охоплює широкий спектр актуальних питань, що стосуються впровадження інноваційних технологій в управлінні персоналом сучасних закладів вищої освіти.

У цілому дисертація Положенцева Д.В. є самостійним та завершеним дослідженням, виконаним на належному фаховому рівні. На моє переконання, дисертант розкрив належним чином тему дисертаційного дослідження, досяг поставленої мети і визначених завдань. Матеріали проведеного дослідження можуть мати широке застосування як у теоретичній, так і практичній площині та не лише в освітній галузі.

Слід також зазначити, що Положенцев Д.В. успішно виконав завдання освітньо-наукової програми у галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 051 Економіка у ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», опубліковано у 15 наукових праць: 1 стаття в наукометричній базі Scopus; 3 статті у наукових фахових виданнях України, 2 розділи в колективних монографіях; 1 розділ в мультидисциплінарному

навчальному посібнику; 8 тез доповідей за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 22,4 друк. арк. Власні здобутки висвітлено у 7,2 друк. арк.

Дисертація Положенцева Д.В. містить нові науково обгрунтовані теоретичні та практичні результати у галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 051 Економіка, є самостійним, логічно побудованим та науково цінним дослідженням, яке може бути подане на розгляд і захист до спеціалізованої вченої ради ПрАТ «ВНЗ «МАУП».

УХВАЛИЛИ:

Дисертація Положенцева Дмитра Валентиновича на тему: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» є самостійним, завершеним, цілісним науковим дослідженням, оформленим відповідно до встановлених вимог.

Актуальність теми дослідження. Актуальність теми зумовлена ключовою роллю персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності та сталого розвитку закладів вищої освіти, які сьогодні функціонують в умовах глибоких соціально-економічних, технологічних і організаційних трансформацій. Відбувається переосмислення ролі людського капіталу як головного чинника інноваційності, стійкості та якості освітньої діяльності. Система вищої освіти стикається з новими викликами - цифровізацією управлінських і навчальних процесів, переходом до змішаних та дистанційних форматів роботи, потребою у розвитку цифрових компетентностей персоналу, а також необхідністю гнучкої адаптації до змін зовнішнього середовища. У таких умовах саме професійність, інноваційність і мотивація науково-педагогічних працівників визначають ефективність функціонування та конкурентну позицію закладу вищої освіти.

Високий рівень цифровізації управління освітньою діяльністю, поширення HRIS-систем, LMS-платформ і EdTech-інструментів зумовлюють потребу у персоналі, який володіє цифровими навичками, аналітичним мисленням, гнучкістю у комунікації та готовністю до постійного професійного розвитку. Це вимагає від керівництва закладів вищої освіти впровадження сучасних моделей управління персоналом, заснованих на принципах інноваційності, безперервного навчання, розвитку компетенцій і підвищення результативності праці.

Крім того, актуальність теми посилюється впливом воєнних і післявоєнних чинників, які загострюють проблему кадрової безпеки, емоційного вигорання, міграції висококваліфікованих фахівців, а також необхідність психологічної підтримки та збереження кадрового потенціалу освітніх установ. Управління розвитком персоналу в цих умовах набуває стратегічного значення, поєднуючи економічні, соціальні та гуманітарні аспекти.

Отже, дослідження інноваційних технологій управління персоналом у закладах вищої освіти є своєчасним і необхідним для формування ефективних механізмів розвитку людського капіталу, здатних забезпечити стійкість, адаптивність та стратегічну конкурентоспроможність освітніх установ у динамічному середовищі трансформацій.

Формулювання наукового завдання, нове розв'язання якого отримано у дисертації.

удосконалено:

- організаційно-економічний механізм управління науково-педагогічним персоналом на основі критеріїв оцінки якості освітніх трансформацій, впровадження інноваційних персонал-технологій, що має забезпечити ефективне використання людського потенціалу ЗВО;

- уточнено визначення таких ключових понять: «HR-менеджмент», яке трактується як наукова галузь, її частина, яка використовує наукові підходи для дослідження теорії і практики управління персоналом; «інноваційні технології управління персоналом ЗВО», як новостворені або вдосконалені знання, уміння та способи впливу на освітні кадри, що істотно поліпшують процес управління персоналом в сфері освіти; «емоційний інтелект», який для освітнього персоналу означає здатність усвідомлювати, керувати й висловлювати емоції у професійній освітній, виховній або адміністративній діяльності і є сьогодні критичним чинником якості освітнього процесу; «організаційно-економічний механізм управління персоналом ЗВО», як послідовний процес упровадження взаємопов'язаних складових, спрямованих на підвищення ефективності кадрового потенціалу закладу вищої освіти та забезпечення його конкурентоспроможності в освітньому середовищі.

- алгоритмічну схему побудови Logit-моделі управління кадровим потенціалом НПП в ЗВО, яка передбачає виконання 3 етапів: визначення необхідності управлінських змін та формулювання дослідницької гіпотези; формалізацію Logit-моделі; інтерпретацію результатів моделювання та формування управлінських рекомендацій, що дозволяє кількісно оцінити вплив управлінських, цифрових, психологічних та мотиваційних факторів на результативність діяльності викладачів;

- спеціалізовану методику оцінювання людського капіталу науково-педагогічних працівників, яка враховує специфіку їх професійної діяльності, гармонійне поєднання професійних і особистісних якостей, а також акцентує увагу на інноваційних складових;

- методичний інструментарій управління персоналом ЗВО, який включає чотири групи методів: економічні, адміністративно-організаційні, технологічні і правові. Зокрема вдосконалено такі економічні методи: формулу розрахунку диференціації заробітної плати НПП (із урахуванням навчального навантаження, наукових публікацій, участі в грантах та рівня підготовки), формулу обліку доходності освітньої програми (на основі економіко-математичного моделювання, факторного аналізу і системного підходу) та формулу преміювання викладачів за доходність ОП (з урахуванням їхньої частки участі), а також удосконалено методику аналізу інноваційних HR-інструментів.

набули подальшого розвитку:

- інноваційна концепція управління розвитком і забезпеченням персоналу ЗВО, яка поєднує сучасні цифрові інструменти, аналітичні методи й гуманістичний підхід. Така концепція розглядається як система теоретико-методологічних засад і практичних рішень, спрямованих на формування,

підтримку та розвиток кадрового потенціалу ЗВО;

- застосування положень парадигми поведінкової економіки – методологічної основи для наукового осмислення раціональних і ірраціональних, продуктивних і непродуктивних форм організаційної поведінки суб'єктів освітньої діяльності, яка потребує глибшого розуміння закономірностей прийняття управлінських рішень, мотиваційних детермінантів діяльності науково-педагогічного персоналу та особливостей впливу інноваційних технологій на підвищення ефективності управління персоналом;

- модель взаємодії елементів системи вищої освіти України, що відображає ключові суб'єкти та механізми їхньої взаємодії з метою підвищення ефективності управління персоналом та реалізації освітніх трансформацій;

- систематизовано узагальнення нормативних вимог до оцінювання діяльності ЗВО та запропонована класифікація інноваційних HRM-інструментів у системі вищої освіти;

- результати прогнозування можливого розвитку та впровадження інноваційних HR-технологій у ЗВО в контексті освітніх трансформацій (оптимістичний, реалістичний і песимістичний сценарії), що засвідчують залежність успіху цифрової трансформації HRM від інституційної підтримки, готовності керівництва та цифрової культури персоналу;

- розроблена методика оцінювання рівня цифровізації HRM-систем у закладах вищої освіти та пов'язані кількісні показники ефективності HR-інструментів.

Практичне значення та використання результатів роботи. Результати дисертаційного дослідження використано:

Північноукраїнським інститутом ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП» (довідка від 22.09.2025 р. № 131);

ЗВО «Університет трансформації майбутнього» (довідка від 23.09.2025 р. № 287/25);

Приватним післядипломним закладом освіти «Інститут професійних трансформацій» (довідка від 22.09.2025 р. № 24/25);

Міжрегіональною Академією управління персоналом (довідка від 24.10.2025 р. № 4021).

Повнота викладення матеріалів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора. Дисертація Положенцева Д.В. є самостійною науковою працею, в якій наведено теоретичні та методологічні положення і висновки, власні ідеї та розробки, що дають змогу вирішити поставлені завдання. Наукові положення, розробки, результати, висновки і рекомендації, що виносяться на захист, одержані автором самостійно та викладені у відповідних наукових публікаціях.

Статті у наукових виданнях,

включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Положенцев Д.В. Формування ефективної системи управління персоналом в закладах освіти. Актуальні питання економічних наук. №12 (2025)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15866871>

2. Положенцев Д.В. (2025). Критерії оцінювання людського капіталу науково-педагогічного персоналу. Актуальні проблеми сталого розвитку, 2(3), С. 142-150. DOI: [https://doi.org/10.60022/2\(3\)-17S](https://doi.org/10.60022/2(3)-17S)

3. Попова Г.Ю., Положенцев Д.В. Удосконалення кадрового забезпечення в публічній службі в контексті теорії управління змінами. Наукові перспективи. 2024. № 12(54). С. 343-355 DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-12\(54\)-343-355](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-12(54)-343-355)

Статті в зарубіжних виданнях за напрямом дослідження:

Anastasiia Tokunova, Viktor Zvonar, Dmytro Polozhentsev, Valentyna Pavlova, Yuliia Teres. Economic Consequences of Artificial Intelligence and Labor Automation: Employment Recovery, Transformation of Labor Markets, and Dynamics of Social Structure in the Context of Digital Transformation. *Economic Affairs*, Vol. 68, No. 04, pp. 2035-2046, December 2023 DOI:10.46852/0424-2513.4.2023.15 (Scopus) URL: https://www.researchgate.net/publication/377705368_Economic_Consequences_of_Artificial_Intelligence_and_Labor_Automation_Employment_Recovery_Transformation_of_Labor_Markets_and_Dynamics_of_Social_Structure_in_the_Context_of_Digital_Transformation

Монографії:

1. Положенцев Д.В., Положенцева К.Л. Інноваційні методи формування ефективної системи управління персоналом суб'єктів освітньої діяльності. Удосконалення напрямів розвитку України в умовах сучасної світової кон'юнктури: колективна монографія. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2023. 182 с. Розд. 2.7 С. 109–112.

2. Dmytro Polozhentsev, Larysa Bezzubko. Management of the social direction of the development of NBIC-technologies in Ukraine. Exploring Quality of Life Amid Global and Local Transformations: Monograph. Tadeusz Pokusa, Tetyana Nestorenko, Dominika Kalita (eds.) Publishing House of the Academy of Applied Sciences – Academy of Management and Administration in Opole, 2024; Part 3.9. p. 494-505

Навчальні посібники:

Беззубко Л.В., Положенцева К.Л., Попова Г.Ю., Положенцев Д.В. Економіка та управління бізнесом: Мультидисциплінарний навчальний посібник. Київ: МАУП, 2025. 509с. (Особистий внесок: Положенцев Д.В. Менеджмент персоналу. Розділ IV, С. 406-508 – 4,5 у.д.а.) прийнято в редакцію

Тези конференцій:

1. Положенцев Д.В., Положенцева К.Л. Актуальні проблеми оплати праці в Україні. Актуальні проблеми сучасної економіки та підприємництва. Матеріали Всеукраїнської наукової конференції, присвяченої 100-річчю ДонНТУ, Покровськ: ДонНТУ, 2021. С. 135-140.

2. Положенцев Д.В., Положенцева К.Л. Модель розподілу управлінських функцій в освітній інноваційній діяльності. Збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції «Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи в умовах воєнного стану» (м. Чернігів, 01 листопада 2023 р.) / голов.

ред. В. Ф. Пузирний; Пенітенціарна академія України. Чернігів: ПАУ, 2023. 512 с. С 286-289.

3. Положенцев Д.В., Положенцева К.Л. Інновації в управлінні персоналом суб'єктів освітньої діяльності. Збірник наукових праць за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції «Вища технічна освіта XXI століття: виклики, проблеми, перспективи», 14-15 грудня 2023 р. м. Краматорськ –м. Івано-Франківськ: ДонНАБА. 2023. 338с. С. 253-256.

4. Положенцев Д.В., Положенцева К.Л. Інноваційні методи управління науково-педагогічними працівниками. Збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної конференції (6 грудня 2023 року) Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення. Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 226 с., С 155-162.

5. Положенцев Д.В., Талова В. Організаційні проблеми мотиваційного менеджменту в сучасних умовах. Збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної конференції (6 грудня 2023 року) Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення. Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 226 с., С 124-132.

6. Положенцев Д.В., Тетерук А.П. Оплата праці, як основний чинник мотивування продуктивності праці. Збірник матеріалів I Всеукраїнської науково-практичної конференції (6 грудня 2023 року) Соціально-економічна та правова політика України: виклики сьогодення. Чернігів: Північноукраїнський інститут ім. Героїв Крут ПрАТ «ВНЗ «МАУП», 2023. 226 с., С 132-138.

7. Положенцев Д.В. Прийняття рішень суб'єктами освітньої діяльності в умовах поведінкової економіки. Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг: IV Міжнародна науково-практична конференція, 23-24 лютого 2024 р.: [тези доп.]. Рівне: О. Зень, 2024. С. 99-102

8. Положенцев Д.В. Розвиток інноваційних технологій менеджменту персоналу в освіті. Управління розвитком соціально-економічних систем: Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 21-22 березня 2024 року). Харків: ДБТУ. Ч. 1. 2024. С. 617-620

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана кваліфіковано, грамотно, науковим стилем, виклад матеріалів досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій можна охарактеризувати як доступний.

Характеристика особистості здобувача. Положенцев Дмитро Валентинович зарекомендував себе як здібний науковець, є старшим викладачем кафедри управління персоналом, економіки праці та публічного управління Північноукраїнського інституту МАУП, має стаж викладацької роботи 17 років. Проявив вміння працювати з науковими джерелами, здійснювати аналітичні дослідження. Є людиною виваженою, працелюбною, вихованою, активною, вимогливою до себе та оточуючих. Застосовував нові методи та підходи до дослідження. Успішно виконав освітньо-наукову програму за спеціальність 051 Економіка.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ЩОДО ДИСЕРТАЦІЇ:

1. За науковою новизною, теоретичним та практичним значення результатів дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка Положенцева Дмитра Валентиновича за темою: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 283 від 03.04.2019 р. та № 502 від 19.05.2023 р.), наказу МОН України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019 р.) і 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 січня 2022 року № 44 (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 341 від 21.03.2022 р. та № 502 від 19.05.2023 р.).

2. Порушити клопотання перед Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом про утворення спеціалізованої вченої ради з правом прийняття до розгляду та проведення разового захисту дисертації Положенцева Дмитра Валентиновича за темою: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» з метою присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка у складі:

Братусь Ганна Анатоліївна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління бізнесом, Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом – голова разової спеціалізованої вченої ради;

Романова Лідія Василівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри маркетингу, Міжрегіональна Академія управління персоналом – рецензент

Мазур Юлія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, декан Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом – рецензент;

Ушенко Наталя Валентинівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки Київського столичного університету імені Бориса Грінченка – офіційний опонент;

Вдовенко Наталія Михайлівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри глобальної економіки, Національний університет біоресурсів і природокористування України – офіційний опонент;

Результати голосування присутніх на засіданні докторів наук та кандидатів наук:

– всього: «за» – 17, «проти» – немає, «утрималося» – немає; «не голосував»

- немає; в тому числі за профілем поданої на розгляд дисертації: «за» – 17, в тому числі 8 докторів та 9 кандидати наук з економіки.

Головуюча фахового семінару,
завідувач кафедри управління бізнесом,
доктор економічних наук, професор  Г.А. Братусь

Секретар фахового семінару
заступник завідувача кафедри
управління бізнесом, кандидат  А.І. Козлова
економічних наук, старший науковий
співробітник.