

РЕЦЕНЗІЯ

**на дисертаційну роботу Положенцева Дмитра Валентиновича
«Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 Економіка**

1. Актуальність теми дослідження та її зв'язок з основними науково-дослідними роботами

Сучасна система вищої освіти України перебуває в умовах глибоких трансформацій, зумовлених цифровізацією, глобальною конкуренцією на ринку освітніх послуг, інтеграцією в європейський простір вищої освіти та викликами війни, що суттєво впливають на кадрову політику ЗВО. Якість функціонування закладів вищої освіти все більше визначається станом їх людського капіталу, професійною компетентністю науково-педагогічних працівників, рівнем їх цифрової грамотності, мотивації та здатності реагувати на динамічні зміни освітнього середовища. В той же час, в Україні зберігаються проблеми старіння науково-педагогічних кадрів, нерівномірного розподілу та нестачі висококваліфікованих фахівців, низької результативності наукової діяльності; спостерігається потреба у нових підходах до управління персоналом, які б забезпечували ефективний розвиток людського потенціалу та конкурентоспроможність ЗВО. Автором підкреслюється, що традиційні моделі управління персоналом уже не відповідають сучасним вимогам, а впровадження інноваційних HR-технологій є необхідною умовою підвищення ефективності кадрових процесів.

Актуальність теми також посилюється необхідністю формування інноваційного (інтелектуального) капіталу, розвитку цифрових компетентностей персоналу й упровадження сучасних економіко-математичних інструментів для аналітики та прийняття управлінських рішень. У дослідженні особлива увага приділяється Logit-моделюванню результативності кадрової політики, методиці оцінювання людського капіталу та удосконаленню організаційно-економічного механізму управління персоналом ЗВО.

Проблематика інноваційного управління персоналом активно представлена у наукових напрацюваннях українських і зарубіжних дослідників, таких як: Шубалий О.М., Новікова М.М., Дяків О.П., Островерхова В.М., Борданова Л.С., Мельничук В.Е., Рощина Н.В. та Семенченко Н.В., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Шкробот М.В., Червінська Л.П., Ягоднікова В.В., Мажара Г.А., Лизунова О.М., Дуга С.Ю., Кохан С.О., Зінченко О.О., Морозова О.О., Міщук Н.В., Гусарук О. С., Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В., Калиновський А.О., Брецько М.Ю., Смаглій А.О. та ін. Проте, як зазначає здобувач, недостатньо опрацьованими залишаються питання застосування сучасних цифрових технологій, моделей HR-аналітики (зокрема Logit-моделей), а також оцінювання ефективності управлінських рішень в умовах реформування вищої освіти України.

Таким чином, актуальність дисертаційного дослідження зумовлена об'єктивною потребою розробки науково обґрунтованих теоретико-методичних і прикладних рекомендацій щодо впровадження інноваційних технологій управління

персоналом у сучасних закладах вищої освіти України, спрямованих на забезпечення їх стійкого розвитку, посилення конкурентних позицій та підвищення результативності діяльності науково-педагогічних працівників. Це повністю узгоджується з пріоритетними напрямками розвитку вищої освіти та відповідає стратегічним документам і науковим дослідженням у сфері управління людськими ресурсами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичних планів наукових досліджень Міжрегіональної Академії управління персоналом за темою: «Формування механізмів мотиваційного менеджменту персоналу» (номер державної реєстрації – 0121U114722) (розроблено організаційно-економічний механізм управління науково-педагогічним персоналом у системі вищої освіти, взаємодія структурних елементів механізму забезпечує ефективність його функціонування через механізм посилення управлінської підтримки викладачів, розвиток цифрової компетентності персоналу, впровадження системи психологічної підтримки та підвищення мотивації до професійного саморозвитку).

2. Мета і задачі дослідження

Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретико-методичних засад і розроблення науково-практичних пропозицій щодо впровадження інноваційних технологій управління персоналом сучасних закладів вищої освіти, спрямованих на підвищення ефективності кадрової політики та розвиток інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників.

Для досягнення поставленої мети в дисертації 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 персонально-технологій в управління 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.

3. Наукові положення, розроблені особисто дисертантом, та їх новизна

Дисертаційна робота виконана здобувачем особисто, містить наукові положення та нові наукові результати, що характеризуються як науково значимі з огляду на потреби теорії та практики за спеціальністю 051 Економіка.

Наукова новизна роботи полягає в удосконаленні теоретико-методичних підходів та розробленні інноваційних технологій управління персоналом закладів вищої освіти в умовах цифрової трансформації. Найважливішими результатами, що характеризуються новизною і розкривають логіку, масштабність, повноту та зміст дисертації, є такі:

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.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертаційного дослідження Положенцева Дмитра Валентиновича полягає в тому, що основні концептуальні та методичні положення, узагальнення і висновки, зроблені автором, доведені до рівня конкретних методик і практичних рекомендацій щодо формування інноваційних технологій управління персоналом сучасних закладів вищої освіти.

на теоретичному рівні:

- уточнено й структуровано понятійно-категоріальний апарат щодо інноваційних технологій управління персоналом у закладах вищої освіти;

- удосконалено теоретичні підходи до визначення сутності кадрової політики ЗВО в умовах цифрової трансформації та розвитку HR-аналітики;

- розвинено концептуальні засади формування інноваційного (інтелектуального) капіталу науково-педагогічних працівників як ключового чинника конкурентоспроможності ЗВО;

- обґрунтовано принципи побудови сучасної моделі управління персоналом у вищій школі з урахуванням викликів гіг-економіки, дистанційних форм праці та цифрових компетентностей.

на практичному рівні:

- удосконалено методичний підхід до оцінювання рівня розвитку інноваційних

HR-технологій, що застосовуються в закладах вищої освіти;

- розроблено Logit-модель оцінювання впливу управлінських рішень на результативність діяльності науково-педагогічного персоналу;

- сформовано організаційно-економічний механізм упровадження інноваційних технологій управління персоналом ЗВО;

- запропоновано практичні рекомендації щодо удосконалення кадрової політики та стимулювання розвитку людського потенціалу в умовах цифрової трансформації, які апробовано у діяльності українських закладів вищої освіти.

Отримані теоретичні та практичні результати проведеного Положенцевим Дмитром Валентиновичем дослідження підтверджені відповідними довідками апробаційного характеру, що засвідчують впровадження наукових результатів у практичну діяльність закладів вищої освіти:

Надані в дисертаційному дослідженні Положенцева Дмитра Валентиновича рекомендації щодо впровадження організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічним персоналом на основі критеріїв оцінки якості освітніх трансформацій, впровадження інноваційних персонал-технологій, дійсно апробовані в практичній роботі Північноукраїнського інституту МАУП і впроваджені в систему управління ЗВО. Дана методика, на думку керівництва Інституту, має забезпечити ефективне використання людського потенціалу ЗВО, підвищення мотивованості НПП (довідка від 22.09.2025 р. № 131).

Керівництво ЗВО «Університет трансформації майбутнього» повідомляє, що надані в дисертаційному дослідженні Положенцева Дмитра Валентиновича рекомендації щодо впровадження організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічним персоналом на основі критеріїв оцінки якості освітніх трансформацій, впровадження інноваційних персонал-технологій, що має забезпечити ефективне використання людського потенціалу ЗВО, дійсно апробовані в ЗВО «Університет трансформації майбутнього». Здобувачем проведена діагностика стану дійсного організаційно-економічного механізму управління персоналом в ЗВО «УТМ», виявлені актуальні напрямки, які потребують вдосконалення. Керівництво університету прийняло рішення впровадити рекомендації щодо організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічними працівниками, що є підґрунтям для стійкого розвитку закладу вищої освіти та зміцнення його позицій на освітньому ринку (довідка від 23.09.2025 р. № 287/25).

В дисертаційному дослідженні Положенцева Дмитра Валентиновича надані рекомендації щодо удосконалення підходів до оцінювання ефективності інноваційного капіталу та використання потенціалу НПП із застосуванням Logit-моделі, що дозволяє кількісно оцінити вплив управлінських, цифрових, психологічних та мотиваційних факторів на результативність діяльності викладачів. Зазначені рекомендації керівництво Інституту вважає цінними і такими, що дійсно впроваджені в Приватному післядипломному закладі освіти «Інститут професійних трансформацій» (довідка від 22.09.2025 р. № 24/25).

Комплексне дослідження щодо розробки та вдосконалення організаційно-економічного механізму управління науково-педагогічним персоналом у системі вищої освіти, а саме, ефект посилення управлінської підтримки викладачів, розвиток

цифрової компетентності персоналу, впровадження системи психологічної підтримки та підвищення мотивації до професійного саморозвитку, упроваджено в навчальний процес закладів вищої освіти, зокрема їх використано у підготовці теоретико-методичного забезпечення, у розробці робочих навчальних програм відповідних дисциплін Міжрегіональної Академії управління персоналом (включені кафедрою управління бізнесом у вигляді змістовних блоків до дисципліни «HR-менеджмент») та виконане відповідно до наукової теми НДР Міжрегіональної Академії управління персоналом «Формування механізмів мотиваційного менеджменту персоналу» (номер державної реєстрації – 0121U114722) (довідка від 24.10.2025 р. № 4021).

5. Апробація результатів дослідження

Основні результати досліджень були викладені та схвалені на: 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.

6. Повнота викладення основних наукових результатів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора

Аналіз кількості наукових публікацій, повноти опублікування результатів дисертації та особистого внеску здобувача до всіх наукових публікацій, опублікованих із співавторами та зарахованих за темою дисертації, засвідчив, що результати дослідження, які викладені в дисертаційній роботі, отримані автором самостійно та повною мірою відображені в публікаціях і доповідалися та обговорювалися на науково-практичних конференціях.

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.

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\(3\)-175](https://doi.org/10.60022/2(3)-175)

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

7. Зауваження щодо змісту дисертації та дискусійні положення.

Відзначаючи змістовність та наукову цінність проведеного дослідження, обґрунтованість основних положень, висновків і рекомендацій, доцільно, водночас, звернути увагу на окремі дискусійні положення:

1. Автор значну увагу приділяє формуванню та оцінюванню інноваційного (інтелектуального) капіталу науково-педагогічних працівників, проте окремі складові цього поняття мають високий рівень абстракції, що може ускладнювати кількісне вимірювання та порівняння результатів між різними ЗВО.

2. Використання Logit-моделі для оцінювання впливу управлінських рішень на результативність НПП є безперечною перевагою дослідження, однак потребує більш детального обґрунтування вибірки, критеріїв формування даних та діагностики моделі, що забезпечило б вищу відтворюваність результатів.

3. Розроблений організаційно-економічний механізм управління персоналом ЗВО є комплексним і багатокомпонентним; водночас така масштабність може створювати труднощі для його повномасштабного впровадження в умовах обмежених ресурсів, нерівномірного розвитку цифрової інфраструктури та кадрових можливостей різних університетів.

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно констатувати, що наявні в дисертації

дискусійні положення, значною мірою, характеризують авторській підхід й не знижують її загальної позитивної оцінки.

8. Загальний висновок/

Враховуючи значимість розв'язаних завдань і отриманих значущих наукових результатів у ході дослідження, можна з упевненістю заявити, що дисертація Положенцева Дмитра Валентиновича представляє собою комплексне наукове дослідження, проведене на високому професійному рівні. Робота вносить нові наукові висновки, що розширюють теоретико-методичні засади й сприяють вирішенню важливого наукового завдання, пов'язаного з удосконаленням механізмів управління персоналом закладів вищої освіти на основі впровадження інноваційних HR-технологій в умовах цифрової трансформації.

Одержані наукові результати достатньою мірою обгрунтовані, 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 обгрунтування, 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.

Дисертаційне дослідження 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.), а її автор Положенцев Дмитро Валентинович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки.

Рецензент:

декан ННІУЕБ

ПрАТ ВНЗ "Міжрегіональна Академія

управління персоналом",

к.е.н., доцент,

доцент кафедри маркетингу



Ю.В. Мазур