

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**

Актуальність теми дослідження

У сучасних умовах реформування системи вищої освіти України, прискорених цифрових трансформацій та поглиблення інтеграції в Європейський освітній простір, саме кадровий потенціал стає ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності закладів вищої освіти, підвищення якості освітнього процесу та результативності наукової діяльності. Значні зміни в організації праці НПП, зокрема поширення дистанційних форм роботи, гіг-економіки, розвиток електронного навчання та HR-аналітики, вимагають оновлення методів управління персоналом у напрямі інноваційності, гнучкості й цифрової орієнтованості.

Окрім цього, проблеми старіння кадрового складу, відтоку молодих науковців, нерівномірного розподілу дослідницьких можливостей та недостатньої мотивації персоналу посилюють потребу у впровадженні сучасних управлінських технологій, які здатні підвищити ефективність діяльності науково-педагогічних працівників і сприяти розвитку інтелектуального капіталу ЗВО.

Вагомим є також фактор цифровізації управлінських процесів, що передбачає інтеграцію інноваційних інструментів HRM – електронного документообігу, автоматизованої оцінки результативності, систем дистанційного розвитку персоналу, технологій прийняття рішень. У дисертації підкреслено, що саме цифрова трансформація є основою оновлення організаційно-економічних механізмів управління персоналом у ЗВО.

Враховуючи зазначене, перехід від традиційного кадрового адміністрування до стратегічного, аналітично обґрунтованого управління людським капіталом, з орієнтацією на інноваційні форми управління персоналом, професійну мобільність і безперервний розвиток персоналу, є критично важливим для майбутнього вищої освіти України.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена поєднанням викликів цифровізації, кадрового оновлення, зростання ролі інтелектуального капіталу та необхідності підвищення якості управління персоналом ЗВО, що потребує науково обґрунтованих інноваційних рішень щодо його розвитку, мотивації та результативності в умовах посиленої конкуренції в освітньому середовищі.

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів

Слід звернути увагу на наукову новизну роботи. Так, автором 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.

У дисертаційній роботі наукові положення, які висвітлені автором, вірогідні та забезпечуються теоретико-методологічною обґрунтованістю основних підходів, використанням комплексу методів дослідження.

Результати дисертаційного дослідження належним чином аргументовано з використанням загальноекономічних та спеціальних методів дослідження.

Запровадження у практику діяльності закладів вищої освіти запропонованих у дисертації висновків і рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності системи управління персоналом ЗВО, посиленню розвитку інтелектуального капіталу науково-педагогічних працівників та забезпеченню більшої результативності кадрової політики в умовах цифрової трансформації освітнього середовища.

Отже, наукова новизна полягає в обґрунтуванні та розробленні теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій, які в сукупності спрямовані на вирішення важливого наукового завдання щодо удосконалення системи управління персоналом закладів вищої освіти на основі впровадження інноваційних HR-технологій в умовах цифрової трансформації.

Оцінка змісту дисертації, її завершеність в цілому

Дисертаційне дослідження здобувача Положенцева Дмитра Валентиновича на тему: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» є комплексним дослідженням, в якому запропоновано вирішення актуального завдання в галузі знань Соціальні та

поведінкові науки, що полягає в обґрунтуванні теоретичних і методологічних засад інноваційних технологій управління персоналом закладів вищої освіти, спрямованих на підвищення результативності кадрової політики та розвиток інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників.

Наукові положення, розробки, результати, висновки й рекомендації дисертаційної роботи характеризуються ґрунтовністю, високим рівнем теоретичного узагальнення, самостійністю наукового пошуку, творчо-креативним підходом до розв'язання наукових проблем. Певні наукові результати висвітлено у відповідних наукових публікаціях, а саме: 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.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації

Даючи в цілому позитивну оцінку дисертаційній роботі, хотілося б виокремити певні зауваження, що мають рекомендаційний характер:

1. У першому та другому розділах приділено значну увагу цифровізації HR-процесів у ЗВО, однак питання захисту персональних даних, етичної безпеки та кіберризиків розкрито недостатньо, що є важливою умовою інтеграції цифрових HR-технологій у сфері вищої освіти.

2. Запропонована Logit-модель оцінювання результативності науково-педагогічного персоналу має практичну цінність, але потребує детальнішого опису вибірки, критеріїв відбору респондентів і статистичної верифікації моделі (показники якості, точність прогнозування), що підвищило б відтворюваність результатів.

3. Розроблений організаційно-економічний механізм управління персоналом ЗВО вирізняється високим рівнем комплексності, проте його успішне впровадження може бути ускладнене обмеженістю ресурсів і цифрової інфраструктури частини закладів вищої освіти.

Проте висловлені зауваження не знижують достовірності наукових здобутків, висновків і практичних рекомендацій, що містяться в рецензованій дисертації, що виносяться на захист.

Висновок

Дисертація Положенцева Дмитра Валентиновича на тему: «Інноваційні технології управління персоналом сучасних закладів вищої освіти» є цілісною завершеною, самостійно виконаною науковою працею, яка має вагомому наукову новизну, значний науковий та практичний інтерес та вирішує важливе наукове завдання щодо удосконалення системи управління персоналом закладів вищої освіти на основі впровадження інноваційних HR-технологій в умовах цифрової трансформації. Зважаючи на актуальність вирішених в дисертації завдань, отриманих наукових висновків, теоретично обґрунтованих принципових наукових положень, використаних сучасних

методів наукових досліджень та підтвердженої практичної значимості можна стверджувати, що дисертація відповідає галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки спеціальності 051 Економіка 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:

професор кафедри маркетингу
Навчально-наукового інституту
управління, економіки та бізнесу
ПрАТ ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом»,
д.е.н., професор



Л.В. Романова