

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Білокудрі Аліни Віталіївни на тему «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні», представленій на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент»

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

Інтеграція сучасних концепцій управління людськими ресурсами у сферу публічного управління на територіальному рівні в умовах децентралізації влади зумовлює потребу у створенні дієвих науково-методичних інструментів організаційного забезпечення системи управління людськими ресурсами територіальних громад. Передача значної частини повноважень і відповідальності органам місцевого самоврядування вимагає адаптації політики управління людськими ресурсами та впровадження ефективних механізмів розвитку людських ресурсів на місцевому рівні.

В умовах політичної та соціально-економічної кризи, спричиненої війною, проблематика управління людськими ресурсами у громадах набуває особливої актуальності. Зокрема, спостерігаються: дефіцит кваліфікованих кадрів в органах місцевого самоврядування, що особливо загострився у воєнних умовах; міграційні втрати та відтік робочої сили, які знижують трудовий потенціал територій; погіршення стану соціальної інфраструктури (освітньої, медичної, культурної), що ускладнює відтворення людських ресурсів; недостатній рівень організаційного та методичного забезпечення кадрової політики громад; зростання вимог до професійної компетентності персоналу органів місцевого самоврядування, який має працювати в умовах постійних кризових викликів. У сучасних умовах саме організаційні аспекти управління людськими ресурсами визначають здатність територіальних громад ефективно реагувати на виклики війни та післявоєнного відновлення. Необхідність пошуку нових механізмів підготовки, перепідготовки й розвитку кадрів, забезпечення їх мотивації та збереження людського капіталу обумовлює важливість наукового дослідження даної проблематики.

Практичну значущість управління людськими ресурсами на рівні територіальних громад підтверджують міжнародні та державні концепції, стратегії розвитку людських ресурсів та місцевого самоврядування: Конституція України закладає фундаментальні засади місцевого самоврядування; Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні»; Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад»; стратегічний план розвитку Європейського Союзу «Європа – 2030», що включає напрями розвитку людських ресурсів, в тому числі на рівні регіонів; Стратегія людського розвитку, яка передбачає підвищення рівня життя, активізацію зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення, створення умов для розвитку та навчання людських ресурсів. Стратегічний напрямок реформи децентралізації влади також закріплено в Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні. Питання щодо кадрової політики на місцевому рівні регулює Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Однак, в умовах повномасштабної війни зміщується акцент на трансформацію процесів управління

людськими ресурсами в бік кризово-орієнтованого управління, для збереження та розвитку людського капіталу територіальних громад.

Теоретико-методичні засади формування та функціонування системи управління людськими ресурсами були предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених-економістів, серед яких М. Армстронг, Г. Беккер, Л. Балабанова, Ч. Бернард, Е. Вудворт, Н. Гавкалова, Т. Зайцева, Н. Корнеліус, Н. Маркова, Р. Майлз, Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Д. Мерсер, Г. Назарова, Д. Найт, У. Оучи, О. Решетняк, О. Сардак, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет, Т. Шульц та інші. Окрему увагу територіальним аспектам управління людськими ресурсами на державному рівні приділяли такі науковці, як В. Адамчук, Л. Безтелесна, Д. Богиня, В. Васильченко, В. Данюк, П. Друкер, О. Іванова, В. Лаптев, Е. Лібанова, Л. Лісогор, М. Назаров, О. Сидоренко, Л. Шаульська, В. Шликова та ін. Дослідження, присвячені удосконаленню організаційних засад управління людськими ресурсами й розвитку людського капіталу, представлені у працях Н. Базалійської, М. Вебера, В. Гур'євської, В. Лаптева, Е. Мейо, М. Назарова, О. Решетняк, Ф. Тейлора та інших. Вплив децентралізаційних процесів на систему управління людськими ресурсами в органах місцевого самоврядування та територіальних громадах відображений у роботах В. Баранника, Н. Бахур, Г. Васильченко, С. Ващенко, В. Губенка, І. Гринчишин, Я. Жовнірчик, А. Павлюка, Л. Перетятко, В. Потапенка та багатьох інших. Водночас, незважаючи на наявність значних теоретичних і практичних напрацювань у зазначеній сфері, питання організаційних аспектів управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні залишаються недостатньо дослідженими, що зумовлює актуальність і своєчасність обраної тематики, а також визначає необхідність її подальшого наукового опрацювання.

Враховуючи вищевикладене, дисертаційна робота Білокудрі А. В є актуальною та своєчасною.

Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України в рамках таких тем: НДР «Моделювання просторового розвитку об'єднаних територіальних громад в Україні» (номер державної реєстрації 0120U101128), у якій обґрунтовано вплив реформи децентралізації влади на управління людськими ресурсами територіальних громад та ідентифіковано проблеми та напрями розвитку управління людськими ресурсами в межах розвитку територіальних громад; НДР «Формування механізму вирішення проблемних ситуацій у соціально-економічному розвитку регіону (на прикладі Харківської області)» (номер державної реєстрації 0121U113503), у якій визначено теоретико-методичні засади ідентифікації проблемних ситуацій в регіоні; НДР «Соціально-економічний розвиток північно-східних регіонів України в умовах зовнішніх загроз» (номер державної реєстрації 0124U005104), у якій досліджено світовий досвід і кращі практики розвитку регіонів і територій, зокрема прикордонних, в умовах зовнішніх і внутрішніх загроз.

Таким чином, дисертаційна робота базується на результатах виконання актуальних науково-дослідних тем, що забезпечує її наукову новизну, практичну значущість та відповідність сучасним викликам управління людськими ресурсами в умовах децентралізації в Україні.

2. Мета і задачі дослідження.

Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методичних підходів та науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо організаційного забезпечення управління людськими ресурсами в територіальних громадах в умовах децентралізації влади.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

систематизувати теоретичні підходи до управління людськими ресурсами в умовах децентралізації;

уточнити сутність та зміст категоріального апарату системи управління людськими ресурсами в умовах децентралізації України;

обґрунтувати підходи та критерії ефективності управління людськими ресурсами в територіальних громадах в умовах децентралізації влади;

розробити методичний підхід до оцінки ефективності управління людськими ресурсами територіальних громад на основі кризово-орієнтованого ситуаційного та територіально-орієнтованого підходів до управління людськими ресурсами;

розробити організаційно-методичне забезпечення формування системи управління людськими ресурсами територій в умовах децентралізації та кризи;

обґрунтувати напрями та інструментарій організаційного забезпечення управління людськими ресурсами залежно від типології територіальної громади.

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 073 «Менеджмент».

Одержані у процесі дослідження наукові результати в сукупності вирішують важливе наукове завдання обґрунтування методичних підходів та практичних рекомендацій щодо організаційного забезпечення управління людськими ресурсами в умовах децентралізації.

Найсуттєвішими теоретичними та практичними результатами, які характеризують наукову новизну дослідження та особистий внесок дисертанта, є такі:

удосконалено:

– організаційно-методичне забезпечення управління людськими ресурсами в контексті децентралізації влади, яке включає аналітичне, інституційне, методичне та інформаційно-аналітичне забезпечення й інтегрує напрями побудови системи управління людськими ресурсами територіальної громади, збереження та розвитку людського потенціалу та формування основ її саморозвитку на базі стратегічного потенціалу;

– класифікацію проблем управління людськими ресурсами в контексті децентралізації під час кризових ситуацій, яка відрізняється введенням нових ознак: за рівнями виявлення проблем в управлінні людськими ресурсами, що враховує мкро- та мезорівень управління, і за типами територіальних громад залежно від ступеня впливу бойових дій (громади, де тривають бойові дії; прифронтові громади; тилові громади), що дало змогу виробити диференційовані управлінські рішення в межах напрямів управління людськими ресурсами, адаптовані до умов децентралізації та воєнного стану;

– систематизацію принципів кризово-орієнтованого управління

людськими ресурсами, яка, на відміну від наявних підходів, поєднує принципи управління персоналом, базові положення менеджменту та засади децентралізації з урахуванням територіальної специфіки розвитку, що дозволяє створити теоретичну базу для формування системи управління людськими ресурсами в громадах;

- методичний підхід до оцінки ефективності управління людськими ресурсами територіальних громад, відмінністю якого є, врахування принципів територіально-орієнтованого та кризово-орієнтованого ситуаційного підходів при здійсненні оцінки, а також критеріїв ефективності управління людськими ресурсами при виявленні проблеми управління людськими ресурсами територіальних громад під час криз, що забезпечує обґрунтовану оцінку результативності управління людськими ресурсами в умовах децентралізації;

набули подальшого розвитку:

- зміст поняття «система управління людськими ресурсами в умовах децентралізації», як сукупність управлінських впливів на людські ресурси територій, спрямованих на забезпечення їх саморозвитку, яке, на відміну від наявних трактувань, враховує місцевий рівень багаторівневого врядування, інтегрує кризово-орієнтований та територіально-орієнтований підходи, що дає можливість гнучко реагувати на зовнішні виклики в управлінських рішеннях;

- кризово-орієнтований ситуаційний підхід до управління людськими ресурсами в умовах децентралізації, який інтегрує проблемно-орієнтований і ситуаційний підхід та, на відміну від існуючих, слугує концептуальною основою формування системи управління людськими ресурсами у територіальних громадах, враховуючи кризові стани, специфіку розвитку територіальних одиниць і кадровий потенціал в умовах нестабільності та низької резильєнтності;

- критерії ефективності управління людськими ресурсами в умовах децентралізації, які враховують специфіку територіальної громади та базуються на кризово-орієнтованому підході до управління людськими ресурсами: адаптивність управлінських рішень, територіальна відповідність кадрової політики, ступінь кадрової автономії громади, залучення та утримання людських ресурсів, ефективність горизонтальної та вертикальної взаємодії, фінансова спроможність територіальної громади, на основі яких обґрунтовується оцінка проблеми управління персоналом в умовах децентралізації та врахування ризиків військової агресії. Врахування даних критеріїв при оцінці системи управління людськими ресурсами дозволяє розробити ефективні напрями організаційного забезпечення формування системи управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади.

4. Обґрунтованість та достовірність наукових положень, висновків, рекомендацій. Наукові положення, висновки та рекомендації є достовірними завдяки інтеграції сучасних наукових розробок вітчизняних та зарубіжних фахівців у сфері управління людськими ресурсами. Достовірність та обґрунтованість результатів дисертаційної роботи забезпечено завдяки використанню комплексної, актуальної та репрезентативної інформаційної бази, до складу якої увійшли нормативно-правові акти України, зокрема Конституція України, закони України («Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про державну службу», «Про децентралізацію» та ін.), підзаконні акти,

постанови Кабінету Міністрів України; офіційні статистичні джерела – дані Державної служби статистики України, Міністерства розвитку громад, Світового банку, а також аналітичні матеріали міжнародних інституцій; матеріали наукових досліджень, зокрема з баз даних Scopus, Web of Science, Google Scholar; фахові публікації здобувача, в яких висвітлено ключові аспекти формування системи управління людськими ресурсами в умовах децентралізації; аналітичні й методичні напрацювання Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України; інформаційні портали, звітні документи органів державної влади, територіальних громад і міжнародних організацій; оригінальні емпіричні результати, отримані автором у процесі дослідження, що включають авторські моделі, методичні підходи, оцінки, класифікації та узагальнення.

5. Теоретичне та практичне значення результатів дисертаційного дослідження Білокудрі А. В. полягає в тому, розроблені теоретико-методичні положення доведені до рівня конкретних практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення організаційного забезпечення системи управління людськими ресурсами в територіальних громадах в умовах децентралізації. У дисертації автором:

на теоретичному рівні:

- уточнено сутність понять «система управління людськими ресурсами в умовах децентралізації»;

- класифіковано проблеми управління людськими ресурсами в умовах децентралізації під час кризи, за рахунок введення нових класифікаційних ознак: за рівнями виявлення проблем в управлінні людськими ресурсами (мезорівень, макрорівень) та за проблемами за видом ТГ в залежності від охоплення бойовими діями (територіальні громади, де ведуться бойові дії; прифронтові територіальні громади; тилові територіальні громади);

- систематизовано принципи кризово-орієнтованого управління людськими ресурсами, яка на відміну від існуючих, ґрунтується на поєднанні принципів управління персоналом, базових принципів менеджменту, принципах децентралізації з урахуванням специфіки територіального розвитку;

на емпіричному рівні:

- запропоновано методичний підхід до оцінки проблем управління людськими ресурсами, яка, на відміну від існуючих, базується на принципах територіально-орієнтованого та кризово-орієнтованого ситуаційного підходу і дозволяє ідентифікувати проблеми управління людськими ресурсами територіальних громад в умовах децентралізації під час криз на основі критеріїв ефективності управління людськими ресурсами;

- сформовано перелік альтернативних напрямів управління людськими ресурсами, релевантних для кожного типу громади, що є основою для подальшого ранжування та вибору найефективніших стратегій. Це є кроком до створення адаптивних та гнучких моделей управління людськими ресурсами в умовах децентралізації та військової агресії.

Отримані теоретичні та практичні результати проведеного здобувачем дослідження підтверджені відповідними довідками апробаційного характеру, що засвідчують впровадження наукових результатів у:

- практичній діяльності Громадської організації «Розвиток громад

Харківщини» (довідка № 15-18/12 від 12.11.2024 р.) – використано організаційно-методичне забезпечення щодо УЛР в умовах децентралізації;

– практичній діяльності Савинської територіальної громади, Харківської області (довідка № 04-10/1335 від 11.06.2025 р.) – використано методичний підхід до оцінки ефективності механізмів управління людськими ресурсами територій в умовах децентралізації;

– практичній діяльності Вигодської об'єднаної територіальної громади, Івано-Франківської області (довідка № 318/02-30 від 01.05.2025 р.) – використано науково-методичні підходи щодо вибору дієвих інструментів управління людськими ресурсами територіальної громади на основі врахування конкурентних переваг та специфіки території.

6. Апробація результатів дослідження. Результати наукового пошуку здобувача обговорювались на міжнародних науково-практичних конференціях: «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 19 листопада 2021 р.); «Self-development: the key to success and personal growth» (м. Пловдив, 9-11 грудня 2024 р.); «Science, trends and perspectives of development» (м. Будапешт, 21-23 лютого 2022 р.); «Problems of training a modern specialist: theory, history, practice» (м. Софія, 05-07 серпня 2024 р.); Innovative methods in education, science and business: challenges and opportunities (м. Антверпен, 16-18 вересня 2024 р.).

7. 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, доповідалися і обговорювалися на науково-практичних конференціях.

Основні результати дисертаційної роботи опубліковано самостійно та у співавторстві у 11 наукових працях. Серед них: 5 статей у фахових наукових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз, з яких 1 стаття у виданні, що проіндексовано у базі Scopus, 5 публікації за матеріалами конференцій.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз:

1. Goncharuk N., Bilokudria A., Kovalchuk M., Suray I., Komarova K. Key Areas of Development of the Human Resource Management Ecosystem of the Civil Service of Ukraine in the Context of Digital Technologies and Green Public Management. *International Journal of Ecosystems and Ecology Science (IJEES)*. 2025. Vol 15 (4). P. 141–150. (Scopus)

DOI: <https://doi.org/10.31407/ijeess15.418>

Посилання: [https://ijeess.net/journal-103-International-Journal-of-Ecosystems-and-Ecology-Science-\(IJEES\)-Volume-15-4,-2025.html](https://ijeess.net/journal-103-International-Journal-of-Ecosystems-and-Ecology-Science-(IJEES)-Volume-15-4,-2025.html)

Особистий внесок автора: ідентифіковано проблеми застосування цифрових технологій у системі управління людським капіталом, обґрунтовано критерії ефективності цифрових інструментів управління людськими ресурсами.

2. Goncharuk N., Bilokudria A., Kovalchuk M., Suray I., Komarova K. The Ecosystem of Human Resource Management in the Ukrainian Public Service: Development in the Context of Digital Transformation of Society. *Journal of Information Systems Engineering and Management*. 2025. Vol. 10 (2s). P. 462–468. (Стаття у зарубіжному виданні)

DOI: <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i2s.334>

Посилання: <https://jisem-journal.com/index.php/journal/article/view/334>

Особистий внесок автора: узагальнено та систематизовано сучасні цифрові тенденції в управлінні людськими ресурсами, включно з автоматизацією HR-процесів, з обґрунтуванням їх впливу на продуктивність публічної служби.

3. Білокудря А. В., Іванова О. Ю. Зарубіжний досвід формування системи управління людськими ресурсами. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 67. (Фахове видання, категорія «Б»)

DOI: 10.32782/2524-0072/2024-67-148

Посилання: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4838>

Особистий внесок автора: розроблено карту проблем управління людськими ресурсами в територіальних громадах з урахуванням сучасних викликів та процесів децентралізації в Україні.

4. Іванова О. Ю., Лаптев В. І., Білокудря А. В., Рудика О. В. Взаємозв'язок проблем управління людськими ресурсами та кадровою політикою в умовах децентралізації України. *Бізнес Інформ*. 2021. № 12. С. 147–153. (Фахове видання, категорія «Б»)

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-12-147-153>

Посилання: https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021_12_0_147_153

Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив процесів децентралізації на управління людськими ресурсами, узагальнено проблеми кадрової політики в територіальних громадах.

5. Білокудря А. В., Іванова О. Ю. Методичний підхід до оцінки проблеми управління людськими ресурсами. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 74. (Фахове видання, категорія «Б»)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-74-124>

Посилання: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6093/6032>

Особистий внесок автора: обґрунтовано методичний підхід до оцінки проблеми управління людськими ресурсами в територіальних громадах, обґрунтовано критерії та напрями ефективності управління людськими ресурсами в умовах децентралізації.

6. Білокудря А. В. Організаційно-методичне забезпечення управління людськими ресурсами в умовах децентралізації. *Бізнес Інформ*. 2025. № 5. С. 545–552. (Фахове видання, категорія «Б»)

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-5-545-552>

Посилання: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2025-5_0-pages-545_552.pdf

Публікації за матеріалами конференцій:

7. Білокудря А. В. Організаційно-методичні аспекти формування системи управління людськими ресурсами об'єднаних територіальних громад // Self-

development: the key to success and personal growth : матеріали XV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Пловдив, 9–11 грудня 2024 р.). Пловдив, Болгарія. С. 51–58 URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2024/12/SELF-DEVELOPMENT-THE-KEY-TO-SUCCESS-AND-PERSONAL-GROWTH.pdf>

8. Іванова О. Ю., Білокудря А. В. Місце та вплив кадрової політики у стратегічному плануванні розвитку об'єднаних територіальних громад // Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 листоп. 2021 р.). Харків : ФОП Лібуркіна Л. М., 2021. С. 195–199. URL: https://ndc-ipr.org/media/publications/files/TEZU_2021.pdf

Особистий внесок автора: обґрунтовано вплив кадрової політики місцевих органів влади на розвиток кадрового потенціалу територіальних громад

9. Білокудря А. В. Проблеми управління людськими ресурсами та кадровою політикою в умовах децентралізації України // Science, trends and perspectives of development : матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Будапешт, 21–23 лютого 2022 р.). Будапешт, Угорщина. С. 53–59. URL: <http://ir.librarynmu.com/bitstream/123456789/2716/1/SCIENCE-TRENDS-AND-PERSPECTIVES-OF-DEVELOPMENT.pdf>

10. Білокудря А. В. Від патерналізму до інвестицій у людей: історія теорій управління персоналом // Problems of training a modern specialist: theory, history, practice : матеріали XXXI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Софія, 05–07 серпня 2024 р.). Софія, Болгарія. С. 18–21. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2024/07/PROBLEMS-OF-TRAINING-A-MODERN-SPECIALIST-THEORY-HISTORY-PRACTICE.pdf>

11. Білокудря А. В. Проблеми управління людськими ресурсами в умовах децентралізації і воєнного стану, перспективи розвитку // Innovative methods in education, science and business: challenges and opportunities : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Антверпен, 16–18 вересня 2024 р.). Антверпен, Брюссель. С. 31–39. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2024/08/INNOVATIVE-METHODS-IN-EDUCATION-SCIENCE-AND-BUSINESS-CHALLENGES-AND-OPPORTUNITIES.pdf>

8. Відповідність діючим вимогам.

Оформлення дисертації відповідає діючим вимогам, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» із змінами та доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 №759. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в логічній послідовності розв'язування завдань дослідження.

Структура й обсяг дисертації відповідають вимогам виконаної освітньої програми.

Науковий рівень дисертації відповідає діючим вимогам до атестації здобувачів ступеня доктора філософії, а саме вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 року № 44 (зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ від 03.05.2024 № 507), а саме: дисертація подана у вигляді спеціально підготовленого рукопису, виконана державною мовою, є кваліфікаційною науковою працею, виконаною особисто

здобувачем, характеризується єдністю змісту, має встановлену вимогами структуру: анотацію, вступ, три розділи, висновки, переліки використаних джерел за кожним розділом, додатки, містить нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, які виконують конкретне наукове завдання, що має істотне значення для галузі управління та адміністрування.

Дисертація А. В. Білокудрі «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні» виконана з дотриманням академічної доброчесності. Усі результати, які винесено автором на захист, отримані самостійно і містяться в опублікованих роботах. У роботах, опублікованих у співавторстві, використані тільки ті ідеї, положення та розрахунки, які є результатом власних досліджень дисертанта. Особистий внесок дисертанта у колективних публікаціях висвітлено у списку публікацій.

9. Загальний висновок.

Дисертаційна робота Білокудрі Аліни Віталіївни на тему «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні» є оригінальним, самостійним та завершеним науковим дослідженням, що стосується актуальної проблематики та містить новаторські підходи до розв'язання теоретичних і практичних завдань у сфері управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні.

Ключові положення, висновки та рекомендації дисертації характеризуються науковою новизною, є всебічно обґрунтованими та аргументованими, а також успішно пройшли апробацію на науково-практичних конференціях. Всі аспекти дисертаційного дослідження знайшли повне відображення в публікаціях здобувача. Зміст дисертації повністю відповідає визначеній меті, поставлені наукові завдання вирішені у повному обсязі, отже, мету дослідження досягнуто. Роботу виконано державною мовою, матеріал дослідження викладено грамотно, логічно, а інструментарій дослідження застосовано коректно.

За всіма ключовими критеріями – актуальністю теми, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю положень, а також науковою та практичною цінністю здобутих результатів – дисертаційна робота Білокудрі Аліни Віталіївни повністю відповідає вимогам спеціальності 073 «Менеджмент». Дисертантка в повному обсязі виконала освітню складову освітньо-наукової програми та індивідуальний план наукової роботи.

Дисертація відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» із змінами та доповненнями, внесеними наказом МОН України від 31.05.2019 №759, а також вимогам «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 (зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ від 03.05.2024 № 507).

Дисертаційна робота Білокудрі Аліни Віталіївни на тему «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні» може бути рекомендована до публічного захисту в разовій спеціалізованій вченій раді для здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

10. Рішенням розширеного засідання відділу промислової політики та енергетичної безпеки Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України (протокол № 8 від 14.08.2025 р.)

УХВАЛИЛИ:

Затвердити Висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи Білокудрі Аліни Віталіївни на тему «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні», яка представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рекомендувати дисертаційну роботу Білокудрі Аліни Віталіївни на тему «Організаційні аспекти управління людськими ресурсами в умовах децентралізації влади в Україні» до публічного захисту у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 073 «Менеджмент» після її утворення рішенням Вченої Ради Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку Національної академії наук України та введення в дію відповідного наказу.

Головуючий на засіданні
завідувач відділу промислової політики
та енергетичної безпеки, к.е.н.

Володимир ШПІЛЄВСЬКИЙ

14 серпня 2025 р.

Підпис засвідчую
Учений секретар
Науково-дослідного центру
індустріальних проблем розвитку
НАН України



Надія БЄЛКОВА