

Висновок

міжкафедрального наукового семінару про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» здобувача ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент», галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

2.1. Актуальність теми дисертації

Основою створення та подальшої трансформації матеріальних ресурсів в капітал є людина з притаманними їй особистими якостями та характеристиками, запасом здоров'я, нагромадженими за час життя та професійної діяльності знаннями, вміннями, досвідом. Вплив на людей, організація їх роботи, мотивація та контроль діяльності, а також планування розвитку – це важливі для будь-якого суб'єкта господарювання процеси, реалізація яких повинна передбачати використання таких технологій, моделей та інструментів, які, забезпечуючи економічний розвиток, враховували людину як центральний об'єкт управлінського впливу.

Проблематика управління людським капіталом, зокрема, в частині реалізації функції планування набуває особливої актуальності для стратегічно важливих підприємств та галузей національного господарства, до переліку яких належать суб'єкти господарювання нафтогазового комплексу. Результати діяльності вітчизняної нафтогазової галузі, попри важливість матеріально-фінансового забезпечення її господарюючих суб'єктів, значною мірою залежать від рівня та динаміки розвитку людського капіталу, а функція планування дозволяє забезпечити максимальну ефективність цього процесу.

Зважаючи на вище зазначена, тема дисертаційного дослідження є своєчасною, актуальною і важливою для теорії, методики та практики управління розвитком людського капіталу нафтогазових підприємств, які в сучасних умовах виступають головними гарантами енергетичної безпеки та незалежності держави.

2.2. Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами університету та кафедри

Тема дисертації повністю відповідає науковому напряму кафедри менеджменту і адміністрування «Новий світогляд лідерства в умовах четвертої промислової революції та його вплив на вибір технологій управління розвитком галузевих та регіональних економічних систем», а також є продовженням розвитку наукової школи професора Петренка В.П. «Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах». Дисертація виконувалася відповідно до комплексного плану науково-дослідних робіт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу у межах держбюджетних тем «Теоретико-методичне забезпечення процесів управління закладом освіти» (ДР № 0118U006602) та «Наукові та прикладні засади управління розвитком галузевих та регіональних економічних систем» (ДР № 0117U003830).

2.3. Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів

Всі наукові положення, які винесені на захист зі всіма категоріями наукової новизни, є особистим науковим доробком автора і створені ним індивідуально. Зокрема, здобувачкою особисто розроблено та обґрунтовано нові наукові ідеї, які стосуються визначення сутності людського капіталу в контексті категорії «розвиток підприємства», його особливостей в умовах еволюції економічної системи;

передумов, завдань та очікуваних результатів реалізації процесу планування розвитку людського капіталу підприємства; формування концептуальних засад розвитку підприємства через нарощування людського капіталу особистості; розробки моделі людського капіталу особистості для забезпечення управління його розвитком; інтерпретації системи цільового управління забезпеченням необхідних підприємству інкрементальних змін його людського капіталу; дослідження та апробації можливостей використання теоретико-методичного інструментарію ефективного планування розвитку людського капіталу суб'єктів господарювання нафтогазової галузі. Наукове завдання, пов'язане з розробкою моделі людського капіталу особистості для забезпечення управління його розвитком вирішене автором шляхом розробки графоаналітичної моделі, яка являє собою просторову матрицю інтелектуальних характеристик особистості в координатах «творча здатність – соціальна здатність – статусна здатність» і дозволяє здійснювати диференціацію членів спільноти (групи, підрозділу, підприємства) за необхідними інтелектуальними характеристиками. В якості методичного інструментарію в роботі запропоновано підхід до оцінки інтелектуальних характеристик, яким передбачено використання математичного-тестового інструментарію для отримання та обробки результатів. Експериментальна апробація теоретико-методичного інструментарію ефективного планування розвитку людського капіталу проведена автором на основі збору та обробки результатів опитування персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств. Інтерпретація отриманих результатів передбачає використання авторкою графічного та математичного інструментарію.

2.4. Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів та запропонованих автором рішень, висновків, рекомендацій

Отримані результати, запропоновані автором рішення, висновки, рекомендації у кожному розділі дисертації є достовірними та обґрунтованими. Зокрема, обґрунтованою авторкою з використанням відомих підходів є удосконалена система управління людським капіталом, яка, крім модифікованої моделі «людський капітал підприємства – ефективність функціонування» передбачає функціонування доповненого функціями суб'єктності підрозділу з управління людським капіталом. Отримані в результаті проведених досліджень експериментальні результати підтверджують необхідність і демонструють напрям змін у використанні моделей та підходів, які використовуються нафтогазовими підприємствами для планування розвитку людського капіталу. Наукова обґрунтованість теоретичних розробок та практичних рекомендацій авторки не викликає сумніву.

2.5. Ступінь новизни основних результатів дисертації порівняно з відомими дослідженнями аналогічного характеру

- вперше розроблена авторкою просторова трикритеріальна модель людського капіталу особистості на основі об'єднання двомірних матриць з координатами «творча здатність–соціальна здатність», «творча здатність–статусна здатність», «статусна здатність–соціальна здатність» дозволяє позиціонувати осіб, які мають мінімальні (min) і максимальні (max) «здатності генерувати вартість підприємства» і відрізняється можливістю планувати розвиток їх особистих та колективних інтелектуальних характеристик;

- удосконалена авторкою інтелектуальна модель особистості на відміну від відомих підходів дозволяє враховувати складову інтелектуального (ІК), соціального (СК) і статусного (СтК) капіталів у їх взаємозв'язку з індивідуальним інтелектом особистості (II);

мислення у процесах міжнародної сертифікації, розроблено матеріали для проведення інтерв'ю та опитування, інтерпретовано та проаналізовано їх результати).

- Malynovska G., Mosora L., Kis S. Topolnytska T., Kalambet Ya. Design Thinking Method Implementation in Personnel Certification Procedures. European Integration Studies, 2021, 15, p. 22-33. (Особистий внесок авторки: розроблено інструментарій для прототипування процесу міжнародної сертифікації персоналу);

2.7. Апробація основних результатів дослідження на конференціях, симпозіумах, семінарах тощо

Головні науково-методичні і прикладні результати, отримані в процесі підготовки дисертації, були оприлюднені на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, серед яких: 6th International Conference on Strategies, Models and Technologies of Economic Systems Management (SMTESM 2019) (Khmelnyskyi, October 4-6, 2019); Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми та перспективи сучасної науки та освіти» (Львів, 2019 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Підприємництво в аграрній сфері: глобальні виклики та ефективний менеджмент» (Запоріжжя, 2019 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток» (Харків, 2020 р.); 18th International Conference on European Processes (ICER 2021) (Kaunas, Lithuania, 2021); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми менеджменту в умовах сучасних викликів» (Івано-Франківськ, 2021 р.); Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Економіко-управлінські аспекти трансформації та інноваційного розвитку галузевих і регіональних суспільних систем в сучасних умовах» (Івано-Франківськ, 2019 р.).

2.8. Наукове значення виконаного дослідження із зазначенням можливих наукових галузей та розділів програм навчальних курсів, де можуть бути застосовані отримані результати

Окремі науково-методичні та практичні положення дисертації використовувались у реалізації змісту наукового та навчального процесу в ІФНТУНГ, а саме: при виконанні держбюджетної тематики кафедри менеджменту і адміністрування; при викладанні навчальних курсів «Стратегічне управління людським розвитком», «Кадровий менеджмент», «Управління змінами», а також для ініціювання та впровадження змін у діяльність ІПО ІФНТУНГ (довідка №62-07-16, від 15.09.22р.).

2.9. Практична цінність результатів дослідження із зазначенням конкретного підприємства або галузі народного господарства, де вони можуть бути застосовані

Результати досліджень мають практичну цінність для нафтогазових та інших підприємств галузей народного господарства. Для ГПУ «Львівгазвидобування» АТ «Укргазвидобування» цінними є рекомендації щодо використання оціночного інструментарію в системі управління талантами, використання якого дозволить планувати розвиток талантів та управляти їх плінністю (довідка №2-28-05857 від 12.09.22р.). Для приватного нафтогазового підприємства ТОВ «НАФТОГАЗХІМ СЕРВІС» авторкою запропоновано підхід, який дозволяє підвищити ефективність реалізації процесів відбору та навчання фахівців нафтогазової галузі за програмами

- розвинута авторкою система управління людським капіталом відрізняється від відомих доповненими функціями суб'єктності підрозділу з управління людським капіталом та використанням математично-тестового інструментарію для дослідження людського капіталу особистості;

- визначення інтелектуально-поведінкової економіки сформоване на основі аналізу існуючих підходів до трактування «поведінкова економіка» і, на відміну від відомих понять дозволяє пов'язувати створення, залучення та використання інтелектуального продукту з інтелектуальними та поведінковими характеристиками особи;

- набув подальшого розвитку механізм взаємодії нафтогазових підприємств з провайдерами освітніх послуг, який, на відміну від існуючих підходів базується на функціонуванні нафтогазової бізнес школи (O&GBS), що дозволяє розширити інструментарій оцінки людського капіталу, удосконалити підходи до планування та реалізації процесів, пов'язаних з навчанням персоналу.

2.6. Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації

Основні положення та результати дисертаційної роботи опубліковані у 22 наукових працях загальним обсягом 9,00 д.а., з них особисто автору належить 5,7 д.а. Серед них:

1) статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

- Малиновська Г. В. Економічний імператив планування розвитку людського капіталу підприємства. Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (серія “Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості”). Вип. 2 (18). Івано-Франківськ: ІФНТУНГ. 2018. С. 78-85.

- Малиновська Г. В., Кісь Г. Р. Розвиток людського капіталу як імператив процесу капіталізації підприємства. International Scientific Journal “Internauka”. Series: “Economic Sciences”. №5 (37), 2020. Том 1. С. 48-58. *(Особистий внесок авторки: досліджено та інтерпретовано понятійно-категоріальний апарат людського капіталу та капіталізації підприємства);*

- Малиновська Г. В. Кісь С. Я., Запукляк І. Б. Яцюк О. С. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я України: новий підхід до розвитку управлінського персоналу. Економічний аналіз. Тернопіль, 2019. Том 29. № 4. С. 17-28. *(Особистий внесок авторки: запропоновано методіку оцінювання особистих якостей управлінського людського капіталу);*

2) статті, що індексуються у наукометричній базі даних Web of Science та Scopus:

- Malynovska G., Kis S., Kalambet Y., Yatsiuk O. A mathematical and testing tool for personal humancapital research assessment. Management Science Letters, 2020. Vol. 10, Iss. 14. pp. 3291-3298. URL: http://www.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_187.pdf *(Особистий внесок авторки: розроблено математично-тестовий інструментарій оцінки людського капіталу);*

- Malynovska G., Kis S, Mosora L., Mosora Yu., Yatsiuk O., Pobihun S. Personnel Certification as a Necessary Condition for Enterprise' Staff Development. Management Systems in Production Engineering, 2020, Volume 28, Issue 2, pp. 121-126. DOI 10.2478/mspe-2020-0018 *Особистий внесок авторки: проведено теоретико-методологічне обґрунтування необхідності використання технології дизайн-*

міжнародної сертифікації (довідка №01/573 від 13.09.22р.).

2.10. Оцінка структури дисертації, її мови та стилю викладення

Дисертація за структурою, мовою та стилем викладення відповідає вимогам МОН України

У ході обговорення дисертації до неї не було висунуто жодних зауважень щодо самої суті роботи

3.3 урахуванням зазначеного, на міжкафедральному науковому семінарі ухвалили:

3.1. Дисертація **Малиновської Галини Василівни** «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» є завершеною науковою працею, у якій розв'язано конкретне наукове завдання поглиблення теоретико-методичних положень та розробки практичних рекомендацій щодо планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств, що має важливе значення для управління та адміністрування.

3.2. У 22-ох наукових публікаціях повністю відображені основні результати дисертації, з них 2 статті у періодичному науковому виданні іншої держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу, 4 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, 3 статті, що індексуються у науко метричній базі даних Web of Science та Scopus.

3.3. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. №44).

3.4. З урахуванням наукової зрілості та професійних якостей **Малиновської Галини Василівни** дисертація «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» рекомендується для подання до розгляду та захисту у спеціалізованій вченій раді.

За затвердження висновку проголосували:

За	- двадцять один
Проти	- немає
Утримались	- немає

Головуючий на між кафедральному науковому семінарі

Полянська А.С.

Рецензенти:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри прикладної економіки

Зелінська Г. О.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Вербовська Л.С.

" 24 " 10 2022р.

Підписи: Полянська А.С., Зелінська Г.О., Вербовська Л.С.
Відомості про виконання роботи: 28, 10, 2022