

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу **Омельяненко Марини Максимівни**
на тему
**«Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств
будівельного девелопменту»**,
поданої до разової спеціалізованої вченої ради PhD 12.051 в КНУБА на
здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка» (галузь знань 05 – «Соціальні та
поведінкові науки»)

Актуальність теми дисертаційної роботи безпосередньо впливає з потреб сучасної економіки у формуванні дієвих механізмів управління людським капіталом як ключовим ресурсом економічного зростання та конкурентоспроможності підприємств. В умовах трансформації соціально-економічного середовища та переосмислення ролі людського капіталу в структурі підприємницької ефективності, особливо в будівельному девелопменті, зростає потреба у науково обґрунтованих підходах до економічної діагностики HR-систем. Дослідження ґрунтується на інтеграції мікроекономічного аналізу, прикладної аналітики та стратегічного управління персоналом, з урахуванням особливостей функціонування будівельного сектора. Особливу значущість обрана тема набуває у зв'язку з актуальними викликами посткризової відбудови, змінами на ринку праці, високим рівнем професійної міграції та потребою адаптації HR-систем до умов цифрової трансформації. Ефективне кадрове управління сьогодні розглядається не лише як організаційна функція, а як економічно значущий процес, здатний впливати на фінансову стійкість, продуктивність і інноваційну активність підприємства. Дослідження поєднує як стратегічні аспекти управління персоналом, так і глибоку аналітику, яка базується на реальних цифрових інструментах управління (ERP, HRM, BIM тощо), що відображає міждисциплінарний характер завдань сучасної економічної науки, що особливо важливо у контексті спеціальності 051 «Економіка», де синтез інструментів управління, цифрового аналізу й оцінювання ефективності управлінських рішень становить основу інноваційного розвитку підприємств. Тема дисертаційна не лише є актуальною, але й стратегічно важливою для економічної безпеки і конкурентоспроможності вітчизняного будівельного сектору.

Дисертаційна робота має практичну спрямованість та виконана відповідно до тематики плану науково-дослідних робіт Київського національного університету будівництва і архітектури, зокрема: «Розбудова сучасного економіко-аналітичного інструментарію девелоперського управління підрядним будівництвом» (номер держреєстрації 0115U000860), у рамках якої авторкою обґрунтовано нові підходи до інтеграції HR-аналізу в цифрові системи управління будівельними проектами. Особлива увага приділена адаптації HR-індикаторів до циклу реалізації девелоперських

проектів, що забезпечує не лише діагностику, але й попередження управлінських ризиків.

Також дослідження тісно пов'язане з темою НДР «Розвиток управлінської взаємодії інституційних учасників девелоперських проєктів» (номер держреєстрації 0121U111793), у якій авторка взяла участь у розробці механізмів взаємодії між HR-сферою та зовнішніми партнерами девелоперських систем. Результати цієї частини дослідження дозволили сформувати інструментарій стратегічного управління персоналом із урахуванням факторів посткризової турбулентності, зокрема, впливу воєнного стану та соціальної нестабільності на кадрову стійкість.

Таким чином, дисертаційна робота не лише відповідає затвердженним науково-дослідним програмам КНУБА, а й збагачує їх практичними рішеннями в сфері економічної діагностики, стратегічного управління персоналом та цифрового трансформування управлінських процесів. Дослідження відповідає основним теоретико-методологічним та прикладним пріоритетам спеціальності 051 «Економіка», розширює рамки економічної науки в напрямі міждисциплінарного синтезу управлінських, аналітичних і цифрових підходів до оцінювання ефективності HR-менеджменту.

Ступінь обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

У дисертації використано системний підхід до побудови концепції економічної діагностики HR-менеджменту, що дозволяє розглядати її не лише як інструмент внутрішнього кадрового аудиту, а як складову економічного контролінгу в межах девелоперських підприємств.

Достовірність результатів підтверджується комплексністю методологічної бази: в роботі застосовано елементи системного, процесного, факторного та порівняльного аналізу, а також адаптовані математичні інструменти для прогнозування ефективності HR-рішень. Робота вирізняється глибокою теоретичною обґрунтованістю, чіткою логікою аргументації та широкою емпіричною базою, що забезпечує достовірність і надійність отриманих результатів. Положення та висновки дисертації спираються на системний аналіз економічної природи HR-менеджменту як ресурсоорієнтованої підсистеми стратегічного управління підприємством. Авторкою розкрито, що економічна діагностика HR-систем не може обмежуватися традиційними кадровими показниками, натомість у дослідженні продемонстровано комплексний підхід, який поєднує економетричні індикатори, когнітивні параметри поведінкової ефективності персоналу та системно-когнітивне моделювання, що надає роботі міждисциплінарного характеру, поєднуючи економічну теорію з елементами цифрової аналітики та управлінської психології.

Достовірність наукових результатів забезпечена використанням широкого спектра сучасних методів економічного аналізу: індикативного, коефіцієнтного, сценарного, статистичного та факторного, а також

інструментарію нечіткої логіки (Fuzzy Logic), що дозволило побудувати прогностичні моделі кадрових сценаріїв. Особливо варто відзначити поєднання макроекономічних підходів до оцінки ринку праці з мікроекономічними аспектами ефективності управління персоналом у проєктно-орієнтованому середовищі будівельних підприємств.

Наукові положення в дисертації узгоджуються між собою, взаємопов'язані з цілями і завданнями дослідження, кожне з яких логічно завершується емпіричною перевіркою. Висновки авторки логічно випливають із поставлених завдань і підтверджені відповідною аналітикою, зокрема, даними емпіричних досліджень, що відображено у підрозділах 2.3, 3.1 та 3.3. Прикладне наповнення дисертації – моделі, матриці, діагностичні дашборди – підтверджують валідацію результатів та їх практичну цінність. Сформульовані рекомендації обґрунтовано через посилання на сучасні цифрові інструменти управління (ERP, BIM, HRM-платформи) і орієнтовані на стратегічне управління людським капіталом у контексті трансформацій будівельної галузі. Крім того, наукові рекомендації адаптовано до умов посткризового відновлення галузі, що підвищує їхню практичну значущість у системі сучасного економічного управління.

З огляду на інтеграцію сучасних аналітичних методів, відповідність методологічному апарату економічної науки, а також практичну орієнтованість висновків, можна стверджувати, що сформульовані наукові положення, висновки і рекомендації є цілком обґрунтованими та достовірними в межах парадигми сучасної економіки підприємств. Отже, результати дослідження є науково обґрунтованими, внутрішньо узгодженими, верифікованими сучасними методами аналізу, і, безумовно, заслуговують на довіру як з боку наукової спільноти, так і практиків у сфері економіки будівництва.

Оцінка змісту, завершеності та оформлення дисертації

Представлена на рецензування дисертаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів основного тексту, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 242 сторінки, у тому числі 198 сторінок основного тексту. Список використаних джерел налічує 216 найменувань. У структурі також наявні 5 додатків і відповідні довідки про впровадження результатів дослідження.

У вступі чітко окреслено наукову проблематику, обґрунтовано актуальність теми в умовах посткризової трансформації ринку праці в будівельному секторі. Сформульовано мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, вказано застосовані методи, визначено наукову новизну та практичне значення результатів. Зазначено зв'язок роботи з науково-дослідними темами, апробацію основних положень і наявність публікацій здобувачки.

У першому розділі дисертації розкрито теоретико-методологічні засади економічної діагностики HR-менеджменту. Досліджено розвиток

понятійного апарату, зокрема категорій «економічна діагностика», «HR-ефективність», «кадрова резильєнтність» та «когнітивна складова HR-функцій». Запропоновано авторське трактування економічної діагностики HR як когнітивно-аналітичного інструменту управління персоналом. Здійснено порівняльний аналіз підходів до HR-оцінювання у світовій і національній практиках, що заклало основу для обґрунтування багаторівневої діагностичної моделі.

Другий розділ присвячено аналізу сучасного стану HR-менеджменту в будівельному девелопменті. Проведено комплексну оцінку кадрового потенціалу та виявлено фактори, що впливають на ефективність управління персоналом у підрядних організаціях. Запропоновано типізацію HR-стратегій в умовах девелоперських проєктів. Окрема увага приділена гендерним, віковим і міграційним аспектам кадрової структури підприємств. Емпірична база охоплює дані з понад 30 підприємств галузі, що надає вагомість статистичним висновкам.

У третьому розділі представлено авторський інструментарій діагностики HR-ефективності, зокрема побудовано інтегровану модель економічної діагностики, яка включає когнітивний, аналітичний та операційний рівні. Запропоновано багатокроковий алгоритм стратегічного HR-аналізу із застосуванням цифрових дашбордів. Обґрунтовано систему індикаторів HR-ефективності, інтегровану в загальну модель управління будівельним підприємством. Апробація здійснена на прикладі конкретного девелоперського підприємства, результати впроваджені у внутрішні регламенти компанії.

У розділі висновків узагальнено наукові результати, логічно пов'язані з поставленими завданнями. Наведено наукові положення, що становлять новизну дослідження, а також наведено практичні рекомендації щодо впровадження розроблених рішень у господарську діяльність і освітню практику.

Дисертаційна робота вирізняється науковою завершеністю, логічною структурою, високим рівнем методичної обґрунтованості, що відповідає вимогам до кваліфікаційних праць на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Результати дослідження мають як фундаментальне, так і прикладне значення для розвитку сучасної економіки праці та HR-аналізу в будівельному секторі.

Оцінка наукової новизни дисертаційної роботи

Дисертаційна робота відзначається високим рівнем наукової новизни, яка проявляється як у вдосконаленні окремих елементів концептуального та методичного забезпечення економічної діагностики HR-менеджменту, так і в подальшому розвитку існуючих теоретичних і прикладних положень:

удосконалено:

1. Методичний підхід до структуризації HR-системи підприємств будівельного девелопменту, адаптований до логіки життєвого циклу проєкту, що включає динамічні кадрові моделі з урахуванням фаз реалізації та дозволяє поєднувати кадрову політику з економічними пріоритетами на кожному етапі. (с. 133–147).

2. Механізм адаптації цифрових платформ управління до HR-діагностики, що передбачає інтеграцію показників кадрової результативності в модулі ERP, BIM і HRM (с. 173–182). Відмінність полягає в подоланні ізоляції HR-аналізу від економічного моніторингу.

3. Індикативна система оцінювання ефективності HR-функцій, розроблена для проєктно-орієнтованих підприємств, що дає змогу кількісно вимірювати вплив кадрових рішень на економічні показники, що значно ширше за традиційні HR-метрики. (с. 176–190).

4. Теоретичне обґрунтування поняття "економічна діагностика HR-менеджменту" як системного економічного інструменту, що розширює межі класичного HR-аналізу, орієнтуючись на вплив управлінських рішень на фінансову стабільність (с. 60–75).

набули подальшого розвитку:

1. Застосування логіко-лінгвістичних методів (Fuzzy Logic) для оцінювання HR-рішень у контексті невизначеності, що дозволяє моделювати варіативність у поведінці персоналу (с. 191–202).

2. Підхід МВО у HR-менеджменті девелоперських проєктів, адаптований до KPI в межах життєвого циклу, що сприяє стратегічному управлінню персоналом (с. 203–212).

3. Аналітико-прикладний механізм координації між суб'єктами девелоперської мережі, який пов'язує HR-моделі з економічними показниками взаємодії (с. 213–218).

4. Рольова модель HR-менеджменту в умовах турбулентності, розглянута з урахуванням адаптивної поведінки персоналу в періоди криз, що поглиблює наукове розуміння кадрової стійкості (с. 219–225).

5. Інтеграція HR-метрик у стратегії цифрового управління, реалізована як концепція "адаптивного дашборду", що поєднує економічні та поведінкові показники (с. 226–230).

Ці новації відповідають актуальним потребам теорії та практики економіки, зокрема в частині адаптації HR-систем до умов цифрової трансформації і економічної нестабільності.

Теоретичне та практичне значення результатів дисертації

Теоретичне значення полягає в поглибленні методологічних засад аналізу HR-ефективності на підприємствах будівельного сектору, які функціонують у межах девелоперських структур. У роботі запропоновано нову економічну інтерпретацію HR-діагностики як когнітивно-аналітичного

інструменту оцінки результативності управління персоналом. Вона базується на поєднанні системного, процесного та поведінкового підходів, що дозволяє формувати економічно обґрунтовані висновки щодо впливу HR-функцій на стабільність і динаміку проєктного розвитку підприємств. Теоретичні положення роботи сприяють формуванню нового дослідницького напрямку в межах економіки підприємства — HR-економіки девелоперських організацій, зокрема з урахуванням адаптивних, індикативних та цифрових параметрів.

Практичне значення полягає в можливості застосування запропонованого авторкою аналітичного інструментарію для стратегічного планування HR-функцій у будівельному девелопменті, що має вирішальне значення в умовах посткризової трансформації економіки. Запропоновано модель інтеграції HR-діагностики в цифрові платформи управління (ERP, BIM, HRM), яка дозволяє не лише проводити поточний моніторинг кадрової ефективності, а й формувати адаптивні рішення в реальному часі. Результати дослідження знайшли практичне застосування у внутрішніх корпоративних документах будівельних підприємств і частково впроваджені в навчальні дисципліни з економіки та управління персоналом у КНУБА.

Результати дисертації забезпечують вагомий внесок як у розвиток економічної теорії HR-менеджменту, так і в підвищення прикладної ефективності управління людськими ресурсами в будівельному девелопменті.

Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих працях

Повнота викладу результатів дисертаційного дослідження повністю відповідає вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії. Основні теоретичні положення, методологічні підходи та прикладні результати, сформульовані в межах дисертаційної роботи, були оприлюднені у 28 наукових працях. Зокрема, опубліковано 1 статтю у рецензованому науковому журналі, що індексується в міжнародній наукометричній базі Scopus, 7 статей у фахових наукових виданнях України, включених до категорії «Б» відповідно до переліку МОН України, 2 статті – у наукових періодичних виданнях держав-членів Європейського Союзу, а також 18 матеріалів апробаційного характеру, оприлюднених у тезах доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях.

Публікації охоплюють як теоретичні розділи дисертації (аналіз понятійного апарату HR-менеджменту, методичні підходи до економічної діагностики), так і прикладні аспекти (побудова діагностичних моделей, апробація інструментарію на прикладі будівельних підприємств). Такий обсяг і зміст опублікованих матеріалів свідчать про належний рівень апробації наукових результатів, їх відповідність основним науковим положенням дисертації та забезпечують їх доступність у вітчизняному й міжнародному науковому просторі.

Авторкою дотримані вимоги п. 8, 9 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 р. № 44, щодо кількості публікацій, відповідності опублікованих результатів тим, що містяться у дисертації, апробації її основних положень.

Дотримання принципів академічної доброчесності

Дисертаційна робота відповідає принципам академічної доброчесності, визначеним Законом України «Про освіту» та чинними нормативними документами у сфері вищої освіти. За результатами перевірки тексту дисертації за допомогою ліцензованого програмного забезпечення StrikePlagiarism, проведеної в Київському національному університеті будівництва і архітектури, встановлено низький рівень текстової подібності – 1,91 %, що підтверджує відсутність випадків академічного плагіату, самоплагіату або недоброчесного використання чужих результатів.

Виявлені подібності мають виключно термінологічний і технічний характер, що пов'язано з усталеними дефініціями та методичними положеннями, характерними для економічної науки, і супроводжуються належними бібліографічними посиланнями. Усі джерела, використані в дисертації, наведені коректно, з дотриманням авторського права. Кваліфікаційна наукова праця містить посилання на джерела інформації у випадку використання ідей, розробок, тверджень, відомостей, статистичних даних, відповідає нормам законодавства про авторське право і суміжні права, відображає прагнення авторки надати достовірну інформацію про результати власної наукової роботи з питань розроблення і наукового обґрунтування теоретико-методологічних і прикладних засад економічної діагностики будівельного підприємства. У публікаціях авторки зазначено її особистий внесок у колективні праці, а зміст дисертації засвідчує високий рівень академічної культури, самостійності виконання дослідження і дотримання етичних принципів наукової діяльності. Дотримання принципів академічної доброчесності у дисертаційній роботі не викликає сумнівів і підтверджує належний рівень її підготовки.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

В цілому позитивно оцінюючи дослідження Омеляненко Марини Максимівни, варто акцентувати на окремих дискусійних аспектах, які, на думку рецензента, потребують подальшого уточнення, розширення чи методологічного доопрацювання:

1. У підрозділі 1.1 (с. 33–43) подано визначення поняття «економічна діагностика HR-менеджменту», яке, хоча й охоплює широкий спектр характеристик, не містить чіткого розмежування з близькими категоріями – «HR-аналітика», «контроль персоналу», «оцінка ефективності персоналу». У зв'язку з цим постає потреба в уточненні відмінностей між означеними

поняттями, зокрема в контексті функціонального призначення економічної діагностики в HR-системі.

2. У підрозділі 2.3 (с. 146–166), де розглянуто вплив гендерної та міграційної складової на HR-ефективність, емпіричний аналіз базується на обмежених статистичних вибірках. Відсутність інформації щодо структури вибірки, методики репрезентативності та статистичної похибки дещо знижує достовірність зроблених висновків і не дозволяє повною мірою узагальнити результати на галузевому рівні.

3. Візуальні матеріали, зокрема рис. 1.2 (с. 52) та 3.1 (с. 175), відзначаються надмірною узагальненістю – в них відсутнє конкретне розкриття логіки взаємозв'язків між елементами або пояснення змінних, що ускладнює інтерпретацію запропонованих структур. Доцільним є доповнення цих схем відповідними поясненнями та аналітичними блоками.

4. Підрозділ 3.2 (с. 191–202) містить розгляд концепції «синергетичної взаємодії» в HR-системі підприємства, однак категоріальний апарат цього поняття викладено фрагментарно. Не розкрито чітко, в чому полягає економічна природа синергізму саме у сфері HR-менеджменту, які параметри її вимірювання і як синергетичний ефект може бути верифікований у практиці підприємства.

5. У підрозділі 3.3 (с. 203–215) запропоновано низку діагностичних індикаторів ефективності HRM, які, втім, сформульовані без достатніх посилань на міжнародні стандарти (SHRM, CIPD, ISO 30414) або обґрунтування визнаними моделями HR-аналітики, що створює ризик суб'єктивного трактування індикаторів і обмежує можливість адаптації моделі в міжгалузевому контексті.

6. У загальних висновках (с. 231–241) недостатньо представлено розділ обмежень дослідження. Відсутність критичної саморефлексії щодо можливих недоліків обраної методології, інтерпретаційної похибки, а також обмежень валідності отриманих результатів не дає повної картини обґрунтованості наукових положень.

7. Питання етики та обробки персональних даних, що є вкрай важливим у контексті HR-діагностики, лише побіжно згадано в роботі. Враховуючи європейські вимоги (наприклад, GDPR) та ризики порушення конфіденційності, доцільно було б розширити зміст щодо процедур збору, збереження та обробки чутливих персональних даних у межах економічної діагностики.

Висловлені зауваження мають дискусійний характер і спрямовані на подальший розвиток запропонованих авторкою підходів. Вони не зменшують загальної наукової цінності дисертації, яка виконана на високому професійному рівні.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Омеляненко Марини Максимівни на тему «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту» характеризується актуальністю обраної теми, логічною побудовою дослідження, обґрунтованістю наукових положень та високим рівнем реалізації практичної складової. У роботі системно проаналізовано концептуальні та прикладні аспекти HR-менеджменту в будівельній галузі, з урахуванням викликів трансформаційної економіки, що забезпечує новизну та значущість представлених результатів у рамках спеціальності 051 «Економіка». Перевагою дослідження є поєднання когнітивно-аналітичного підходу з інструментарієм цифрової HR-діагностики, що дозволяє зробити вагомий внесок як у науковий дискурс, так і в практику управління персоналом девелоперських структур. Дисертація має значну теоретичну і прикладну цінність, відповідає вимогам наукової доброчесності, а також нормативним актам: «Порядку присудження ступеня доктора філософії», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 року, а також вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження вимог щодо оформлення дисертації».

Враховуючи зміст, рівень наукової обґрунтованості, новизну, повноту апробації та оформлення роботи, можна дійти висновку, що дисертаційне дослідження відповідає всім критеріям для присудження наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 «Економіка», а його авторка — Омеляненко Марина Максимівна — заслуговує на присудження відповідного наукового ступеня PhD в галузі знань 05 — «Соціальні та поведінкові науки».

РЕЦЕНЗЕНТ

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту
в будівництві КНУБА



Ніна ПЕТРУХА

Підпис к.е.н., доцента Петрухи Н.М.

ЗАСВІДЧУЮ

Вчений секретар вченої ради КНУБА
кандидат технічних наук, доцент



Микола КЛИМЕНКО