

Висновок
наукових керівників
на дисертаційну роботу
Омельяненко Марини Максимівни
на тему: *«Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту*
підприємств будівельного девелопменту»

Загальна оцінка здобувача. Омельяненко Марина Максимівна зарекомендувала себе як здібний, наполегливий і цілеспрямований здобувач, який демонструє високий рівень академічної культури, дослідницької самостійності та критичного мислення. Упродовж усього періоду виконання дисертаційної роботи здобувачка виявляла глибоку зацікавленість у проблематиці дослідження, системно опановувала сучасний методичний інструментарій, а також успішно інтегрувала міждисциплінарні знання з економіки, управління персоналом та будівельного девелопменту.

Варто окремо відзначити високий рівень аналітичних здібностей здобувачки, вміння аргументовано формулювати наукові положення, здійснювати критичний аналіз літературних джерел і сучасних підходів до управління людськими ресурсами. У процесі дослідження вона не лише вдосконалила наявні підходи до економічної діагностики HR-менеджменту, а й ініціювала нові напрямки оцінювання його ефективності у специфічних умовах функціонування будівельних підприємств. Здобувачка володіє вміннями наукової комунікації, активно бере участь в академічних дискусіях, ініціює обговорення актуальних питань, демонструє здатність до колективної роботи та конструктивної взаємодії у дослідницьких і професійних середовищах. Працюючи у складі тимчасових наукових груп і в межах практичної апробації результатів дисертації, Омельяненко М.М. виявляла відповідальність, академічну етику й прагнення до професійного вдосконалення.

З урахуванням наведеного, здобувачка в повній мірі відповідає критеріям сучасного науковця, здатного розв'язувати складні науково-прикладні проблеми в умовах трансформації економічного середовища, а її рівень сформованості загальних і спеціальних компетентностей відповідає стандартам підготовки докторів філософії в галузі економіки.

Актуальність обраної теми дослідження. У сучасних умовах соціально-економічної турбулентності та структурних змін на ринку праці зростає значущість системного підходу до управління людським капіталом як ключовим стратегічним ресурсом підприємств будівельного девелопменту. Успішність реалізації інвестиційно-будівельних проєктів значною мірою залежить від ефективності HR-менеджменту, здатного оперативно адаптувати кадрову політику до викликів зовнішнього середовища та внутрішніх організаційних трансформацій. У зв'язку з цим постає необхідність

переосмислення та поглиблення інструментарію економічної діагностики ефективності управління персоналом з урахуванням галузевої специфіки.

Водночас сучасна наукова література засвідчує обмеженість кількісних і якісних підходів до інтегральної оцінки результативності HR-функцій в умовах девелоперської діяльності, що об'єднує проектування, будівництво, інвестування та експлуатацію об'єктів нерухомості. Недостатній рівень розробленості питань діагностування кадрового забезпечення інноваційного розвитку, низька адаптованість існуючих моделей до особливостей будівельної сфери, а також брак прикладних досліджень, орієнтованих на практичні потреби галузі, зумовлюють наукову й прикладну важливість обраної тематики.

Дослідження є вчасним і відповідає стратегічним запитам галузі щодо оптимізації управлінських рішень на основі обґрунтованих аналітичних висновків про стан та потенціал системи HR-менеджменту. Обґрунтування показників ефективності кадрової політики, а також розробка методичних підходів до її економічної оцінки забезпечують практичну значущість результатів роботи як для підприємств будівельного сектору, так і для наукового середовища, орієнтованого на інноваційні моделі управління людськими ресурсами.

Наукова новизна та зміст дослідження. Дисертаційне дослідження вирізняється концептуальним підходом до формування системи економічної діагностики ефективності HR-менеджменту, зорієнтованої на потреби підприємств будівельного девелопменту в умовах стратегічної нестабільності та динамічного оновлення кадрових практик. Наукова новизна полягає у структурно-логічному обґрунтуванні індикаторів, що дозволяють інтегровано оцінювати не лише результативність управління людськими ресурсами, а й їх вплив на конкурентоспроможність і стійкість будівельних підприємств у довгостроковій перспективі. Зміст дисертаційної роботи охоплює комплекс теоретико-методологічних і прикладних положень, які стосуються оцінювання, моделювання та вдосконалення HR-процесів на основі багатовимірного аналізу. Особливу увагу приділено розробці авторського підходу до типологізації моделей HR-менеджменту в девелоперських структурах, що враховують фазу життєвого циклу підприємства, масштаби його діяльності та інноваційну спрямованість кадрової політики.

У межах дослідження було також запропоновано адаптивну методику діагностування ефективності HR-менеджменту, що ґрунтується на використанні багатофакторного аналізу з урахуванням внутрішніх і зовнішніх ризиків. Цей підхід дозволяє врахувати галузеву специфіку будівельного девелопменту, його проєктну орієнтацію та високий ступінь залежності від людського капіталу, що забезпечує практичну релевантність отриманих результатів. Крім того, дослідження містить системну інтерпретацію механізмів трансформації HR-стратегій у контексті цифровізації та переходу до гнучких моделей зайнятості, що сприяє розширенню наукового уявлення про сучасні тренди розвитку

персоналу в інвестиційно-будівельному комплексі. Таким чином, результати роботи не лише доповнюють існуючі наукові напрацювання у сфері управління персоналом, а й створюють підґрунтя для подальших досліджень у суміжних напрямках.

Академічна доброчесність. Всі наукові результати отримані автором самостійно. Дисертація пройшла перевірку на відсутність академічного плагіату, рівень автентичності тексту, визначений за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism, перевищує 98%. Здобувачка дотримувалася принципів академічної доброчесності на всіх етапах дослідження.

Теоретичне та практичне значення дослідження. Теоретичне значення дисертаційної роботи Омеляненко Марини Максимівни полягає в поглибленні науково-методичних засад економічної діагностики ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту. У дослідженні розширено понятійно-категоріальний апарат із тематики управління людськими ресурсами, уточнено зміст економічної ефективності в контексті специфіки девелоперської діяльності, а також запропоновано авторську класифікацію функціональних моделей HR-менеджменту залежно від етапів життєвого циклу підприємства. Результати дослідження доповнюють і конкретизують сучасні наукові уявлення щодо ролі та значення кадрової складової в реалізації інноваційно-інвестиційної стратегії в будівництві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні прикладного інструментарію для всебічної оцінки та діагностування стану HR-системи в девелоперських компаніях. Запропонована методика дозволяє на основі реальних кількісних та якісних показників встановити рівень ефективності управління персоналом, виявити критичні зони кадрової політики, сформулювати рекомендації щодо її оптимізації. Практична цінність підтверджується впровадженням окремих положень дисертації у діяльність будівельних підприємств (зокрема, ТОВ БК «Альфа-Сервіс», ТОВ «Архітектурно-будівельні новації»), що засвідчено відповідними актами впровадження. Результати дослідження можуть бути використані також у процесі формування та реалізації HR-стратегій, аудиту персоналу, розробки систем мотивації й оцінки ефективності управління людськими ресурсами в будівельних компаніях. Окремі положення дисертації можуть бути адаптовані для підготовки навчальних курсів, проведення тренінгів з кадрового менеджменту та підвищення кваліфікації керівників проєктів і HR-фахівців у сфері будівельного девелопменту.

Загальний висновок.

Дисертаційна робота Омеляненко Марини Максимівни є результатом самостійного, цілеспрямованого й актуального наукового дослідження, присвяченого важливій і малодослідженій проблематиці — удосконаленню механізмів оцінювання ефективності HR-менеджменту в контексті специфіки функціонування підприємств будівельного девелопменту. Обрана тема

відповідає сучасним науковим і практичним запитам розвитку управління людськими ресурсами в галузі, що перебуває під значним впливом трансформаційних процесів, викликаних як зовнішніми факторами (військово-політична ситуація, цифровізація), так і внутрішніми організаційними змінами.

У процесі підготовки дисертації здобувачка виявила високий рівень володіння сучасною економічною методологією, здатність до критичного мислення, глибокого аналітичного підходу, а також уміння поєднувати теоретичні положення з практичними рекомендаціями. Робота вирізняється чіткою структурою, логічною послідовністю викладення матеріалу, обґрунтованими висновками й аргументованими пропозиціями, що базуються на результатах емпіричного аналізу діяльності реальних будівельних компаній.

Наукова новизна дослідження полягає у розробленні методико-аналітичного інструментарію економічної діагностики ефективності HR-менеджменту, адаптованого до умов будівельного девелопменту, а також у пропозиції критеріїв і показників оцінювання результативності кадрових стратегій у контексті інноваційного розвитку підприємств. Практичне значення підтверджується впровадженням окремих положень у діяльність низки підприємств, що засвідчено відповідною документацією.

Під час підготовки дисертації Омеляненко М.М. виявила відповідальність, ініціативність, наукову доброчесність, вміння працювати з великим масивом інформації, формулювати дослідницькі завдання й обґрунтовувати методи їх вирішення. Вона активно брала участь у конференціях, семінарах, публікувала результати своїх досліджень у фахових наукових виданнях, що засвідчує її наукову активність і зацікавленість у розвитку досліджуваної теми.

З огляду на викладене, вважаємо, що дисертаційна робота Омеляненко Марини Максимівни на тему «Економічна діагностика ефективності HR-менеджменту підприємств будівельного девелопменту» відповідає вимогам, встановленим до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а її автор заслуговує на присудження відповідного наукового ступеня за спеціальністю 051 «Економіка».

Наукові керівники:

доктор економічних наук, професор

Галина РИЖАКОВА

кандидат економічних наук, доцент

Мирослава ЗІНЧЕНКО

Підпис професора Рижаків Г.М.

та доцента Зінченко М.М.

ЗАСВІДЧУЮ

Ж



Микола КЛИМЕНКО