

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» здобувача ступеня доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 Менеджмент Данілка Михайла Валерійович

1. Актуальність теми дисертації.

Сучасні умови функціонування закладів охорони здоров'я характеризуються зростанням складності та нестабільності зовнішнього середовища, що зумовлено глобалізаційними процесами, прискоренням науково-технологічного розвитку, цифровою трансформацією медицини, демографічними зрушеннями, міграцією медичних кадрів, а також системними кризами, включно з пандеміями, воєнними викликами та післякризовим відновленням. За таких умов людські ресурси стають ключовим стратегічним активом системи охорони здоров'я, від якості управління яким безпосередньо залежать доступність, безпека та якість медичної допомоги.

Глобалізація посилює конкуренцію за кваліфікований медичний персонал, стимулює транснаціональну мобільність фахівців, поширення міжнародних стандартів професійної підготовки та управління, а також впровадження нових моделей організації праці й лідерства в охороні здоров'я. Водночас вітчизняні заклади охорони здоров'я функціонують в умовах кадрового дефіциту, професійного вигорання, нерівномірного розподілу персоналу, обмежених фінансових ресурсів і високого рівня соціальної відповідальності, що знижує ефективність традиційних адміністративно-кадрових підходів і актуалізує потребу у стратегічному управлінні людськими ресурсами.

Аналіз вітчизняних і зарубіжних наукових джерел свідчить про значний розвиток теорії людського капіталу, стратегічного менеджменту, HR-менеджменту та управління персоналом у сфері охорони здоров'я. Водночас недостатньо розробленими залишаються питання формування цілісних моделей стратегічного управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я з урахуванням глобалізаційних чинників, інституційних трансформацій, цифровізації, змін у професійних ролях медичного персоналу та необхідності підвищення організаційної стійкості.

Виявлені наукові прогалини зумовлюють необхідність поглиблення теоретико-методологічних засад стратегічного управління людськими ресурсами в охороні здоров'я та розроблення адаптивних, інтегрованих управлінських підходів, орієнтованих на довгостроковий розвиток людського капіталу, утримання фахівців і підвищення конкурентоспроможності закладів охорони здоров'я в глобальному середовищі. Це визначає наукову новизну дисертаційного дослідження, обґрунтовує його актуальність і підтверджує відповідність отриманих результатів сучасному рівню розвитку науки з державного управління та менеджменту, а також вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Тема дисертаційної роботи «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» у названій редакції затверджена на засіданні Вченої ради ЗВО «МНТУ» від 19 травня 2022 р., протокол № 06/2022.

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

Основні положення, висновки та рекомендації, отримані у дисертації, використані при виконанні таких науково-дослідних робіт, що виконуються у Закладі вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая», зокрема в межах таких тем: НДР Одеського національного медичного університету за темами «Дослідження розвитку соціально-економічних процесів в Україні» (Державний реєстраційний номер 0123U101658). Дата реєстрації 16.03.2023 р.), в межах якої здійснено аналіз сучасних трендів та викликів охорони здоров'я, запропоновано модель стратегічного управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я та «Підвищення ефективності управлінської структури економічних систем на різних рівнях функціонування» (Державний реєстраційний номер 0118U001589), у межах якої досліджено концептуальні підходи до стратегічного управління людськими ресурсами та сучасні HR-моделі.

Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів.

Дисертаційне дослідження виконано здобувачем особисто та самостійно. Теоретичні положення, наукові узагальнення й методичні розробки, що визначають наукову новизну роботи, а також її теоретичну й практичну цінність, отримані автором у процесі проведення власного дослідження. Усі результати, викладені в дисертації та оприлюднені у наукових публікаціях, є авторським науковим доробком здобувача. Запозичення ідей, результатів або текстових фрагментів інших авторів здійснено з обов'язковим посиланням на відповідні джерела відповідно до вимог академічної доброчесності.

3. Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів та запропонованих автором висновків і рекомендацій.

Отримані у дисертаційному дослідженні результати характеризуються науковою обґрунтованістю та достовірністю, що забезпечено застосуванням сучасного методичного інструментарію дослідження, ґрунтовним опрацюванням значного масиву вітчизняних і зарубіжних наукових джерел за обраною тематикою, а також аналізом офіційних статистичних і аналітичних даних. Ключові положення та висновки дослідження пройшли апробацію шляхом їх представлення у доповідях на науково-практичних конференціях і підтверджені результатами рецензування наукових публікацій у фахових виданнях, у тому числі міжнародних.

4. Наукова новизна отриманих результатів

Основні наукові результати, які характеризують новизну виконаного дослідження, полягають у такому:

вперше:

– запропоновано інтегровану адаптивно-резилієнтну стратегічну модель управління людськими ресурсами, побудовану на принципах Agile-менеджменту та концепції організаційної стійкості для закладів охорони здоров'я, яка поєднує структурні засади класичних моделей стратегічного управління людськими ресурсами з принципами Agile-менеджменту та BANI-парадигми. На відміну від існуючих підходів, ця модель забезпечує формування адаптивної, антикрихкої та стійкої HR-системи та концептуалізує застосування BANI-мислення як методологічної основи для прогнозування, виявлення та нейтралізації кадрових ризиків, що забезпечує здатність закладу охорони здоров'я ефективно функціонувати в умовах високої невизначеності, посткризових трансформацій і системних демографічних та кадрових викликів, протистояти зовнішнім шокам та підтримувати довгострокову стабільність кадрового потенціалу, на основі багаторівневої інтеграції структурного, аналітичного, процесного та поведінкового компонентів HR-системи.

удосконалено:

– науково-методичний підхід до управління людськими ресурсами, який, на відміну від існуючих, передбачає інтеграцію структурного, контекстного, ціннісного та стратегічного підходів до управління людськими ресурсами з урахуванням індивідуальних характеристик організації (галузеві особливості, бізнес-стратегія, структура, корпоративна культура), кадрового потенціалу HR-команди та поєднання кількісних і якісних методів оцінки результативності HR-процесів як ключових чинників вибору ефективної HR-моделі. Удосконалений науково-методологічний підхід забезпечує перехід від фрагментарного до інтегрованого стратегічного управління людськими ресурсами, орієнтованого на досягнення стратегічних цілей організації, розвиток кадрового потенціалу персоналу та формування стійкої організаційної культури у динамічному середовищі в умовах глобалізації;

– теоретико-методичний підхід до інвестицій у людські ресурси закладів охорони здоров'я, що розглядає їх як систему цілеспрямованих економічних, організаційних, інтелектуальних, цифрових і соціально-ціннісних вкладень у формування, розвиток, збереження та ефективне використання професійного потенціалу медичних працівників, яка забезпечує зростання їх компетентності, адаптивності та психологічної стійкості, сприяє підвищенню якості медичної допомоги та створює довгострокову соціально-економічну віддачу для закладу охорони здоров'я, системи охорони здоров'я і суспільства загалом. Такий підхід, на відміну від існуючих, класичних трактувань, доповнено авторською концепцією інвестування в людські ресурси, а саме (1) гуманітарним виміром до економічної категорії інвестицій, (2) трансформацією інвестиції в людські ресурси з економічного акту на ціннісний процес, (3) трактуванням психологічної стійкості персоналу як стратегічного ресурсу, що підлягає інвестуванню та підтримці на рівні закладу охорони здоров'я, (4) додає до оцінки економічної та соціальної

ефективності інвестицій важливість аналізу ефекту на організаційному, пацієнтському та системному рівнях, (5) цифровий контекст розглядається як невід’ємний і стратегічно важливий компонент розвитку людського ресурсу, цифрова компетентність уперше визначається як форма людського капіталу, а цифрова екосистема – як об’єкт інвестицій, який об’єднує економічну ефективність, інноваційність і безперервність професійного розвитку;

– концептуальний підхід до аналізу факторів, що впливають на стратегічне управління людськими ресурсами охорони здоров’я за рахунок систематизації в єдину аналітичну рамку глобальних мегатрендів, а саме дефіцит і структурний дисбаланс кадрів, старіння кадрового потенціалу, гендерні диспропорції, глобалізація ринку медичної праці та міжнародна мобільність, цифровізація, психологічний тиск і вигорання, добробут персоналу, що дало змогу розглядати їх як інтегрований комплекс стратегічних викликів стратегічних викликів для HR-менеджменту закладів охорони здоров’я, а також шляхом поєднання PESTEL-аналізу з експертним оцінюванням сили впливу за 5-бальною шкалою, що дозволило кількісно порівняти значущість окремих трендів, ранжувати їх за пріоритетністю для HR-політики та обґрунтувати напрями адаптації у стратегічному управлінні людськими ресурсами закладів охорони здоров’я;

набуло подальшого розвитку:

– категоріально-понятійний апарат дослідження стратегічного управління людськими ресурсами, а саме інтерпретація дефініції «стратегічне управління людськими ресурсами» трактується як концепція й практика довгострокового управління персоналом, що передбачає інтеграцію HR-стратегії з корпоративною стратегією організації та базується на розумінні людського капіталу як ключового стратегічного ресурсу. На відміну від інших трактувань, які обмежуються описом HR як функціональної діяльності або підсистеми менеджменту, ця інтерпретація акцентує увагу на формуванні, розвитку та утриманні компетенцій, що відповідають критеріям VRIN/VRIO та забезпечують перетворення індивідуальних і колективних знань у стійкі конкурентні переваги організації. Визначення цього поняття дозволяє чітко окреслити стратегічний вимір управління людськими ресурсами, підкреслюючи його роль у підвищенні організаційної стійкості, інноваційності та конкурентоспроможності;

– визначення змісту поняття «HR-моделі (моделі управління людськими ресурсами)», під якою, на відміну від існуючих, слід розуміти цілісну концептуальну рамку, що описує принципи, логіку та інструменти організації роботи з персоналом і забезпечує інтеграцію HR-стратегії з корпоративною стратегією. У порівнянні з класичними трактуваннями, які зосереджуються переважно на кадрових процесах чи продуктивності, сучасне розуміння підкреслює роль HR-моделі у розвитку людських ресурсів, цифровій трансформації, впровадженні HR-аналітики та формуванні компетенцій, що відповідають VRIN-критеріям (цінність, рідкісність, унікальність, інтегрованість).

Визначення цього поняття дозволяє розглядати HR-модель як ключовий інструмент стратегічного розвитку закладу охорони здоров'я, здатний трансформувати індивідуальні й колективні знання та навички у стійкі конкурентні переваги;

– інвестиційна концепція стратегічного розвитку людських ресурсів в закладах охорони здоров'я, що поєднує кар'єрний розвиток, компенсаційні механізми, культуру безперервного навчання та психологічно безпечне робоче середовище у єдину інвестиційну архітектуру, а також методичний підхід до оцінювання результативності інвестицій у людські ресурси, що базується на використанні інтегральних показників HEVA, HCVA, HCROI та HR-аналітики нового покоління. На відміну від традиційних концепцій, запропонована концепція розглядає інвестиції як системний механізм формування довгострокової доданої вартості та організаційної стійкості закладу охорони здоров'я та охоплює оцінку вигод, наслідків і мультиплікативних ефектів інвестування у людські ресурси закладів охорони здоров'я.

5. Перелік наукових праць, які відображають основні результати дисертації:

Наукові статті в періодичних виданнях, що включені до наукометричних баз, рекомендованих МОН, зокрема Scopus

1. Марічерета В. Г., Борщ В. І., Жуковська В. М., Миколайчук І. П., Данілко М. В. Шляхи удосконалення надання медичних послуг через застосування механізмів управління кадровими змінами в закладі охорони здоров'я. *Одеський медичний журнал*. 2024. № 5 (190). С. 73-82. (публікація у вітчизняному періодичному індексованому в Scopus, категорія А). (1,0 д.а.).

Особистий внесок: Досліджено складники кадрових змін у закладах охорони здоров'я. Проаналізовано кількісні зміни у кадровому потенціалі та сформовано передумови кадрових змін у галузі охорони здоров'я (0,57 д.а.).

2. Safonov Y., Borshch V., **Danylko M.** Human capital assessment methodology. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2023. № 9 (3). P. 179-184. <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2023-9-3-179-184> (публікація у іноземному періодичному індексованому в Web of Sciences виданні). (0,95 д.а.).

Особистий внесок: Здійснено аналіз методології оцінки людського капіталу. Досліджено сучасні методи оцінки людського капіталу на різних рівнях: мікро-, мезо-, макро-, а також їх порівняльний аналіз. Розглянуто характеристики основних підходів до оцінки людського капіталу, проведено аналіз проблем непрямих методів оцінки людського капіталу (0,6 д.а.).

3. Borshch V., Sheremet O., Mykolaichuk I., Bashuk H., Pavlenko O., **Danylko M.** Investment Strategy for the Development of Human Capital of the Enterprise. *WSEAS Transactions on Business and Economics*. 2023. Volume 20. P. 1517 – 1526. DOI: 10.37394/23207.2023.20.134 (публікація у іноземному періодичному індексованому в Scopus виданні). (1,2 д.а.).

Особистий внесок: Обґрунтовано теоретичні та прикладні принципи формування інвестиційної стратегії розвитку людського капіталу підприємства (0,3 д.а.).

Статті в наукових фахових виданнях України

4. Борщ В. І., Данілко М. В. Аналіз стилів лідерства в сфері охорони здоров'я України. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2025. Випуск 1 (98). С. 88-95. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2025-1-12> (публікація у вітчизняному періодичному виданні категорії Б). (1,0 д.а.).

Особистий внесок: Проаналізовано стилі лідерства в сфері охорони здоров'я на основі соціологічних досліджень (0,5 д.а.).

5. Борщ В. І., Данілко М. В. AGILE та BANI-підходи в управлінні персоналом медичних закладів України. *Науковий вісник Полісся*. 2025. 1 (30). С. 300–308. [https://doi.org/10.25140/2410-9576-2025-1\(30\)-300-308](https://doi.org/10.25140/2410-9576-2025-1(30)-300-308) (публікація у вітчизняному періодичному виданні категорії Б). (1,5 д.а.).

Особистий внесок: Узагальнено наукові підходи до застосування Agile та розглянуто BANI як аналітичну рамку для опису середовища функціонування медичних закладів. Запропонована HR-модель, яка поєднує контекстні характеристики BANI з інструментами Agile (0,9 д.а.).

Статті в іноземних наукових виданнях

6. Danylo M. V., Liashchenko-Shcherbakova V. Measuring the Stock of Human Capital in Health Care. *Global Academics*. 2023. № 3 (21). Pp. 18–26. URL: <https://www.i-journal.org/upload/21.pdf> (0,8 д.а.)

Особистий внесок: Розглянуто теоретичні засади поняття людського капіталу в охороні здоров'я (0,6 д.а.).

Розділи у колективних наукових монографіях

7. Борщ В. І., Данілко М. В. Стратегія управління кадровими ресурсами в охороні здоров'я України. *Sustainable healthcare development: national and global dimensions : scientific monograph / edited by Valerii Zaporozhan and Valeriia Marichereda. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2024. С. 161–165. <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/503/13385/28034-1>* (1,3 д.а.)

Особистий внесок: Здійснено аналіз стану кадрових ресурсів в охороні здоров'я України. Проаналізовано сучасну політику розвитку кадрів охорони здоров'я в Україні. (0,9 д.а.).

8. Борщ В. І., Данілко М. В. Інвестиційно-інноваційна концепція управління людським капіталом у закладах охорони здоров'я в умовах глобалізації. *Sustainable healthcare development: national and global dimensions : scientific monograph. Volume*

2 / edited by Valerii Zaporozhan and Valeriia Marichereda. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2025. С. 37-57. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-593-8-2> (1,1 д.а.)

Особистий внесок: Здійснено теоретичний аналіз засад інвестиційно-інноваційної моделі людського капіталу. Розглянуто особливості інвестицій у здоров'я людського капіталу закладів охорони здоров'я. (0,8 д.а.).

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Букреєва Н.І., **Данилко М. В.** Управління персоналом як елемент стратегічного розвитку закладу охорони здоров'я. *Сучасні напрями змін в управлінні охороною здоров'я: модернізація, якість, психологія та комунікація* : збірка матеріалів II міжнар. наук.- практи. конф. м. Одеса, 30 травня 2025 р. / за заг. ред. академіка НАМН України, д. мед. н., професора В. М. Запорожана ; наук. ред. д. мед. н., професор В. Г. Марічереда. Одеса : ОНМедУ, 2025. С. 116-118 (0,3 д.а.).

Особистий внесок: Описано систему управління персоналом як елемент стратегічного розвитку закладу охорони здоров'я (0,1 д.а)

10. Борщ В. І., **Данилко М. В.** Інвестиційно-інноваційна концепція людського капіталу охорони здоров'я в умовах глобалізації. *Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції "Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу", 23-24 квітня 2025 р. : у 2 т.* Київ : Видавничий дім "Києво-Могилянська академія", 2025.Т. 1. С. 481-483. (0,2 д.а.).

Особистий внесок: Описано сутність інвестиційно-інноваційної концепції людського капіталу охорони здоров'я (0,15 д.а.).

11. Борщ В. І., **Данилко М. В.** Реалізація компетентнісного підходу через організацію самостійної роботи підготовки фахівців з управління охороною здоров'я. *Сучасні технології оцінювання у системі вищої медичної освіти : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 5 грудня – 15 січня 2023 року.* / за ред. проф. В. Г. Марічереда. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. С. 18-19. (0,17 д.а.)

Особистий внесок: Оцінено компетентнісний підхід до підготовки фахівців з управління охороною здоров'я. (0,1 д.а.).

12. **Данилко М. В.** Соціально-економічний розвиток системи управління персоналом в охороні здоров'я. *Людина як цілісність: традиції та інновації: Збірник матеріалів V Міжнародної наукової конференції (20 жовтня 2022 р., м. Одеса) / Одеськ. нац. мед. ун-т, каф. філософії, біоетики та іноземних мов, Міжнародна академія психосінергетики та альфології та ін. ; ред. кол. : В. Б. Ханжи (відп. ред.) та ін.* Одеса, 2023. С. 245-247. (0,2 д.а.).

13. **Данилко М. В.** Проблеми та перспективи інвестування в людський капітал в охороні здоров'я. II Міжнародна науково-практична конференція молодих учених "Стратегічні орієнтири сталого розвитку в Україні та світі" :

збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (21 квітня 2023 року, м. Чернігів) / НУ "Чернігівська політехніка". С. 182-183. (0,1 д.а.).

14. **Данилко М. В.** Соціоекономічні тенденції розвитку людського капіталу в галузі охорони здоров'я в умовах військового часу. *Людина як цілісність: людське, позалюдське, надлюдське: Збірник матеріалів VI Міжнародної наукової конференції (19 жовтня 2023 р., м. Одеса) / Одеськ. нац. мед. ун-т, каф. філософії, біоетики та іноземних мов, Міжнародна академія психосінергетики та альфології та ін. ; ред. кол. : В. Б. Ханжи (відп. ред.) та ін. – Одеса, 2024. С. 126-129. (0,3 д.а.).*

15. **Данилко М. В.** Сучасні HR-моделі, побудовані на agile та bani-підходах. *Сучасні напрями змін в управлінні охороною здоров'я: модернізація, якість, психологія та комунікація [Електронне видання] : збірка матеріалів II міжнар. наук.-практ. конф. м. Одеса, 30 травня 2025 р. / за заг. ред. академіка НАМН України, д. мед. н., професора В. М. Запорожана ; наук. ред. д. мед н., професор В. Г. Марічереда. Одеса : ОНМедУ, 2025. 320 с. С. 10-13 (0,45 д.а.).*

16. **Борщ В. І., Данилко М. В.** Сучасні підходи та методи оцінювання людського капіталу в сфері охорони здоров'я. *Матеріали міжнародної науково-практичної конференції "Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення", 18-19 квітня 2023 р. Київ : Видавничий дім "Києво-Могилянська академія", 2023. Т. 1. С. 324-326. (0,25 д.а.).*

Особистий внесок: Досліджено сучасні підходи та методи оцінювання людського капіталу в охороні здоров'я. (0,15 д.а.).

17. **Борщ В. І., Данилко М. В.** «Запас» людського капіталу в галузі охорони здоров'я: дефініція та вимір. *Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управлінські парадигми сталого розвитку та інклюзивного економічного зростання» / за заг. ред.: І. І. Рекуненко, В. В. Сулим. Суми : Сумський державний університет, 2023. С. 109-114. (0,4 д.а.).*

Особистий внесок: Досліджено категорію «запас» людського капіталу. Проаналізовано підходи до його оцінювання. (0,2 д.а.).

18. **Борщ В. І., Данилко М. В.** Сучасні тренди в управлінні персоналом сфери охорони здоров'я України. *Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції 17-19 квітня 2024 р Електронне видання у 2 т. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2024. Т. 1. С. 488–491 <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ab5e75b9-ee19-40b3-813c-30912353b5fd/content> (0,3 д.а.).*

Особистий внесок: Визначено ключові чинники, що впливають на управління персоналом в сфері охорони здоров'я України. Визначено інструменти для подолання кризових явищ в управлінні персоналом в сфері охорони здоров'я України. (0,2 д.а.).

19. **Данілко М. В.** Переваги інвестування в людський капітал в охороні здоров'я. *Сучасні напрями змін в управлінні охороною здоров'я: модернізація, якість, комунікація: Міжнародна наукова конференція, 31 травня 2024 року, м. Одеса.* Львів – Торунь : Liha-Pres, 2024. С. 27-29. <http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/284/8968/20151-1> (0,17 д.а.).

20. **Данілко М. В.** Практичне застосування лідерських стратегій в управлінні охороною здоров'я. *Людина як цілісність: філософський, мовознавчий та педагогічний дискурси: Збірник матеріалів VII Міжнародної наукової конференції (31 жовтня 2024 р., м. Одеса) /* Одес. нац. мед. ун-т, каф. філософії, біоетики та іноземних мов ; ред. кол. : В. Б. Ханжи (відп. ред.) та ін. Одеса, 2025. С. 94-96. (0,21 д.а.).

7. Практичне значення одержаних результатів підтверджується їх апробацією у діяльності Центру реконструктивної та відновної медицини (Університетська клініка ОНМедУ) (акт від 04.03.2025 р.), Медичний Дім “Odrex” (акт від 02.12.2025 р.), КП «Центральна міська лікарня м. Олександрії» Олександрійської міської ради (акт від 25.11.2025 р.), приватної клініки “MediClub” (акт від 25.11.2025 р.), ДНТ «УМЦР МАТЕРІ ТА ДИТИНИ МОЗ УКРАЇНИ» (акт від 03.12.2025 р.) й використанням у навчальному процесі Одеського національного медичного університету (акт впровадження від 20.01.2025 р.), Міжнародного науково-технічного університету імені академіка Юрія Бугая (акт впровадження від 18.09.2025 р.).

8. Оцінка структури дисертації, її мови та стилю викладення.

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

Дисертацію заслухано та обговорено на засіданні кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування ЗВО «МНТУ» (протокол №5 від 17 грудня 2025 року). У ході обговорення дисертації суттєвих зауважень, які стосуються суті роботи, не було висунуто.

Загальний висновок про відповідність роботи вимогам та підсумок по публікаціях.

На основі вищесказаного можна зробити такі висновки щодо поданої дисертаційної роботи:

1. За актуальністю теми, обсягом, достовірністю та рівнем апробації отриманих результатів, науковою новизною, обґрунтованістю висновків, практичною цінністю дисертаційна робота «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» відповідає вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» та п. 6 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 (із змінами від 21.03.2022 року № 341 та від 19.05.2023 року №502).

2. Дисертація відповідає спеціальності 073 «Менеджмент» (галузь знань 07 Управління та адміністрування).

3. Наукові праці Данілка Михайла Валерійовича, опубліковані за результатами дисертаційної роботи, за кількістю та якістю відповідають п. 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 (із змінами від 21.03.2022 року № 341 та від 19.05.2023 року №502).

4. Дисертація «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» Данілка Михайла Валерійовича рекомендується для подання до розгляду та захисту у спеціалізованій вченій раді.

ГОЛОВУЮЧИЙ:

Доктор наук з державного управління,
професор кафедри менеджменту,
маркетингу та публічного адміністрування
Закладу вищої освіти

«Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая»

Костянтин МАШЕНКОВ

Підпис *Машенкова Т.* засвідчую
Нач. від. кадрів та архівної справи *Т. Машенкова*

29.12.2025