

РЕЦЕНЗІЯ

**доктора економічних наук, доцента, професора кафедри менеджменту,
маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти
«Міжнародний науково-технічний університет
імені академіка Юрія Бугая»**

Янкового Романа Васильовича

**на дисертаційну роботу Данілка Михайла Валерійовича
на тему: «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони
здоров'я в умовах глобалізації», подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент»**

Вивчення тексту дисертаційної роботи Данілка Михайла Валерійовича на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації», а також аналіз анотації та опублікованих за темою дослідження наукових праць дають підстави для формування розгорнутої характеристики отриманих наукових результатів і визначення рівня їх наукової новизни, теоретичної обґрунтованості та практичної значущості.

Аналіз зазначених документів дозволяє визначити відповідність дисертаційної роботи критеріям, встановленим до кваліфікаційних наукових праць, визначеним наказом МОН України № 40 від 12.01.2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації», Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого Постановою КМУ № 261 від 23.03.2016 року, Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення вченої разової спеціалізованої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ № 44 від 12.01.2022 року.

АКТУАЛЬНІСТЬ ОБРАНОЇ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З НАУКОВИМИ ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ

Актуальність обраної тематики дисертаційної роботи зумовлена системними трансформаціями у сфері охорони здоров'я, що відбуваються під впливом різноманітних чинників, включно з безпрецедентними викликами, пов'язаними із воєнним станом в Україні. Сьогодні людські ресурси є ключовим стратегічним активом медичних закладів, а ефективність їх функціонування безпосередньо залежить від якості стратегічного управління людськими ресурсами, рівня інвестицій у професійний розвиток, формування організаційної стійкості та адаптивності.

У поданій до захисту дисертаційній роботі пропонується вирішення актуальної з точки зору теорії та практики управління науково-прикладної проблеми, що пов'язана із розробленням та обґрунтуванням науково-концептуальних засад стратегічного управління людськими ресурсами медичних закладів України в умовах глобалізації. З огляду на це, тема дисертаційної роботи Данілка Михайла Валерійовича є актуальною.

Проведене дослідження відповідає сучасним напрямкам розвитку управлінської науки та безпосередньо пов'язане з тематикою науково-дослідних робіт, що проводилися у: Закладі вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая» за темою: «Підвищення ефективності управлінської структури економічних систем на різних рівнях функціонування» (Державний реєстраційний номер 0118U001589) та Одеському національному медичному університеті за темою: «Дослідження особливостей формування організаційно управлінських механізмів, підходів та технологій корпоративного управління для забезпечення якості та інноваційного функціонування ЗОЗ на макро-, мезо- та мікро – рівнях» (Державний реєстраційний номер 0123U100329).

СТУПІНЬ ОБҐРУНТОВАНOSTІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ ТА РЕКОМЕНДАЦІЙ, ЇХ ДОСТОВІРНІСТЬ ТА НАУКОВА НОВИЗНА

Основні наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертаційній роботі Данілка Михайла Валерійовича на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації», є належним чином обґрунтованими, логічно взаємопов'язаними та методологічно виваженими.

Обґрунтованість отриманих результатів забезпечується чіткістю постановки мети й завдань дослідження, коректним визначенням об'єкта та предмета, а також узгодженістю гіпотези з обраним інструментарієм її перевірки. У роботі використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, а саме: системний та порівняльний аналіз, контент-аналіз нормативно-правових і внутрішніх HR-документів, економіко-статистичні методи, трендовий аналіз, багатокритеріальну оцінку, індикаторний підхід до формування інтегрального HR-індексу, експертне опитування, соціологічне анкетування, моделювання та сценарний аналіз. Така методична багатовекторність дозволила забезпечити комплексність дослідження й уникнути одновимірності інтерпретацій.

Достовірність результатів підтверджується використанням офіційних статистичних даних міжнародних та національних інституцій (ВООЗ, МОЗ України, НСЗУ), репрезентативністю емпіричної бази (аналіз діяльності 10 медичних закладів різних форм власності та рівнів надання медичної допомоги), застосуванням експертного методу ($n = 12$) і соціологічного опитування медичних працівників у зазначених 10 медичних закладах ($n = 130$). Узгодженість результатів різних методів (кількісних і якісних) свідчить про їх внутрішню валідність, а використання індикаторного та інтегрального підходів – про прагнення автора до формалізації та вимірюваності управлінських висновків.

Наукова обґрунтованість положень роботи підтверджується також глибоким опрацюванням вітчизняних і зарубіжних джерел, критичним аналізом сучасних HR-моделей, а також інтеграцією класичних концепцій стратегічного управління людськими ресурсами з підходами Agile та BANI-парадигмою.

Теоретичні узагальнення послідовно підкріплюються емпіричними даними та доводяться до рівня прикладних рекомендацій.

Ступінь достовірності результатів додатково підтверджується їх апробацією на міжнародних й українських науково-практичних конференціях, публікаціями у фахових виданнях України та у виданнях, що індексуються у міжнародних наукометричних базах Scopus і Web of Science, а також використанням результатів дослідження в освітній діяльності.

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає насамперед у поглибленні науково-концептуальних засад стратегічного управління людськими ресурсами медичних закладів в умовах глобалізації.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

Найбільш вагомим науковим результатом здобувача є розроблення інтегрованої адаптивно-резиліентної стратегічної моделі управління людськими ресурсами, побудовану на принципах Agile-менеджменту та концепції організаційної стійкості для закладів охорони здоров'я. Запропонована модель відрізняється від існуючих підходів системною багаторівневою інтеграцією структурного, аналітичного, процесного та поведінкового компонентів HR-системи й орієнтацією на забезпечення антикрижкості та довгострокової кадрової стійкості в умовах високої турбулентності.

Елементами наукової новизни є також удосконалення:

- науково-методичного підходу 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;
- теоретико-методичного підходу 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;
- концептуального підходу до аналізу факторів, що впливають на стратегічне управління людськими ресурсами охорони здоров'я за рахунок систематизації в єдину аналітичну рамку глобальних мегатрендів.

Здобувачем запропоновано підходи до подальшого розвитку:

- категоріально-понятійного апарату дослідження стратегічного управління людськими ресурсами, а саме інтерпретації дефініції «стратегічне управління людськими ресурсами»;

- визначення змісту поняття «HR-моделі (моделі управління людськими ресурсами)»;
- інвестиційної концепції стратегічного розвитку людських ресурсів в закладах охорони здоров'я.

Наукові положення та висновки, що виносяться на захист, отримані автором самостійно, є результатом особистих досліджень, що підтверджується змістом дисертації та характером публікацій. У сукупності вони свідчать про високий рівень теоретичної підготовки здобувача, здатність до системного наукового мислення та формування практично орієнтованих управлінських рішень.

ЗНАЧУЩІСТЬ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Теоретичне значення дисертаційної роботи Данілка Михайла Валерійовича на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» полягає в розвитку, систематизації та поглибленні науково-концептуальних засад стратегічного управління людськими ресурсами медичних закладів в умовах глобалізації. У роботі сформовано цілісну концептуальну рамку інтеграції класичних моделей стратегічного управління людськими ресурсами із сучасними підходами Agile та VANI, що розширює теоретичні уявлення про механізми забезпечення організаційної стійкості, адаптивності та антикрижкості медичних закладів.

Отримані наукові результати створюють теоретико-методичне підґрунтя для формування інвестиційно орієнтованої моделі розвитку людських ресурсів в охороні здоров'я, поглиблюють розуміння категорії «інвестиції в людські ресурси» через її гуманітарний, цифровий та ціннісний вимір, а також уточнюють місце психологічної стійкості, цифрової компетентності та організаційної культури у структурі стратегічних ресурсів медичних закладів. Розроблений підхід до оцінювання результативності інвестицій у персонал на організаційному, пацієнтському та системному рівнях розширює інструментарій сучасної теорії стратегічного управління.

Прикладне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні положення доведені до рівня конкретних рекомендацій, які знайшли своє практичне застосування у медичних закладах приватної та державної форми власності, а саме: Центр 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.), “MediClub” (акт від 25.11.2025 р.), ДНТ «УМЦР МАТЕРІ ТА ДИТИНИ МОЗ УКРАЇНИ» (акт від 03.12.2025 р.).

Результати наукового дослідження впроваджено в освітньому процесі закладів вищої освіти при підготовці здобувачів за спеціальностями «Менеджмент» і «Публічне управління та адміністрування», а також у системі післядипломної освіти керівників медичних закладів. Це знайшло своє відображення у діяльності Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая» та Одеського національного медичного університету. Окремі положення роботи можуть бути використані

при викладанні дисциплін зі стратегічного менеджменту, управління персоналом, антикризового та ризик-орієнтованого управління.

Окремі висновки та методичні підходи, сформульовані автором, можуть слугувати основою для подальших наукових досліджень у сфері стратегічного управління людськими ресурсами, трансформації HR-систем у BANI-середовищі, розвитку інвестиційних моделей людського капіталу та формування стійких організацій у сфері охорони здоров'я в умовах глобальних і національних викликів.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ, ЇЇ ЗАВЕРШЕНІСТЬ ТА ВІДПОВІДНІСТЬ ВСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ ЩОДО ОФОРМЛЕННЯ

Дисертаційна робота Данілка Михайла Валерійовича на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» побудована логічно, послідовно та структурно виважено. Дослідження виконано з використанням системного, інституційного, компетентнісного та стратегічного підходів із урахуванням сучасних концепцій управління людськими ресурсами, глобалізаційних процесів, цифрової трансформації та викликів BANI-середовища.

Робота містить вступ, три розділи, висновки до кожного розділу, загальні висновки, список використаних джерел та додатки.

У першому розділі дисертації здійснено ґрунтовний аналіз теоретико-методичних засад стратегічного управління людськими ресурсами у сфері охорони здоров'я. Узагальнено еволюцію наукових підходів до управління персоналом. Виокремлено та систематизовано понятійно-категоріальний апарат дослідження, зокрема уточнено зміст категорій «людські ресурси закладу охорони здоров'я», «стратегічне управління людським капіталом», «інвестиції в людські ресурси». Проаналізовано провідні HR-моделі (Гарвардська модель, модель Д. Ульріха, HR Value Chain, 5Ps тощо).

У другому розділі висвітлено прикладні аспекти дослідження та результати емпіричного аналізу. Проведено комплексну оцінку стану та тенденцій розвитку людських ресурсів у медичних закладах України на прикладі 10 обраних автором, здійснено аналіз кадрового забезпечення, професійної структури персоналу, рівня цифрової компетентності та організаційної стійкості. Розроблено методичний підхід до формування інтегрального HR-індексу, запропоновано систему показників оцінювання зрілості HR-системи, а також інструментарій стратегічного аналізу кадрових ризиків із застосуванням сценарного підходу.

У третьому розділі розроблено обґрунтовано необхідність переходу до інтегрованої адаптивно-резиліентної моделі стратегічного управління людськими ресурсами. Представлено результати експертного опитування та анкетування медичних працівників. Сформовано концептуальну модель інтегрованої адаптивно-резиліентної системи управління людськими ресурсами. Обґрунтовано інвестиційну концепцію розвитку людського капіталу, визначено напрями та інструменти оцінювання результативності інвестицій у персонал.

Окреслено напрями модернізації кадрової політики в умовах післявоєнного відновлення та інтеграції до європейського простору.

Структура дисертації відповідає поставленій меті та завданням дослідження, забезпечує логічну послідовність викладення матеріалу. Зміст розділів взаємопов'язаний, результати кожного етапу дослідження органічно інтегруються у загальну концепцію роботи.

Дисертація є завершеним самостійним науковим дослідженням, виконаним на належному теоретичному та методичному рівні. Оформлення роботи відповідає встановленим вимогам щодо структури, обсягу, стилю викладення, оформлення списку використаних джерел, таблиць, рисунків та додатків. Виклад матеріалу характеризується науковою аргументованістю, чіткістю формулювань і дотриманням академічної доброчесності.

У цілому дисертаційна робота відповідає чинним вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії та відповідає спеціальності 073 «Менеджмент». Дослідження є цілісним і логічно завершеним.

АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ

Дисертаційна робота та наукові праці, які розкривають її результати, відповідають принципам академічної доброчесності. Використані ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

ПОВНОТА ВИКЛАДУ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЯХ

Основні положення, висновки та результати дослідження за темою дисертації опубліковано у 19 наукових працях, а саме 3 наукових статей у наукових фахових виданнях України, 2 статті – у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базі даних Web of Science Core Collection, одна стаття – у міжнародному періодичному науковому виданні, 2 розділі у колективних міжнародних монографіях, 11 публікацій у виданнях апробаційного характеру.

ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ДО ДИСЕРТАЦІЇ

Позитивно оцінюючи результати дослідження, необхідно висловити окремі зауваження, зокрема

1. У першому розділі автором здійснено ґрунтовний аналіз категорій «людські ресурси», «стратегічне управління людськими ресурсами», однак, на наш погляд, доцільно було б більш чітко розмежувати співвідношення понять «людські ресурси» та «кадровий потенціал» і «управління кадровим потенціалом» у контексті глобальної конкуренції за медичні кадри з урахуванням сучасних тенденцій міграції та міжнародної мобільності медичних працівників.
2. Автором запропоновано інтегровану адаптивно-резилієнтну модель стратегічного управління людськими ресурсами медичних закладів, що поєднує класичні HR-концепції з підходами Agile та BANI.

Водночас, на нашу думку, доцільно було б більш детально окреслити етапність впровадження запропонованої моделі у медичних закладах різного рівня (первинного, вторинного, третинного), з урахуванням ресурсних обмежень та організаційної зрілості цих закладів.

3. З огляду на євроінтеграційний вектор розвитку системи охорони здоров'я України, вважаємо доцільним більш розширено проаналізувати практики стратегічного управління людськими ресурсами у країнах ЄС та можливості імплементації найкращих європейських підходів у національну систему охорони здоров'я з урахуванням інституційних і фінансових обмежень.
4. Доцільним, на наш погляд, було б доповнити дослідження побудовою чіткої причинно-наслідкової моделі, яка б демонструвала механізм трансформації інвестицій у людські ресурси у програми ментального здоров'я в організаційні та фінансові результати діяльності медичного закладу. Зокрема, варто було б структуровано відобразити ланцюг створення цінності: інвестиції – зміни у поведінкових та психологічних показниках персоналу – вплив на продуктивність, плинність кадрів, якість медичної допомоги – фінансові результати та інституційну стійкість. Така модель посилила б аналітичну завершеність дослідження та надала б більшої переконливості аргументації.
5. Водночас принципово важливим є чітке концептуальне розмежування понять «психологічна стійкість» та «організаційна резиліентність». Без чіткого розмежування цих категорій виникає ризик індивідуалізації відповідальності за подолання кризових явищ, коли адаптаційне навантаження фактично покладається на працівника, тоді як інституція не трансформує управлінські механізми, організаційну культуру та систему підтримки. Такий підхід може призвести до прихованого зростання професійного вигорання, демотивації та кадрових втрат. Отже, доцільно підкреслити, що психологічна стійкість персоналу повинна розглядатися як похідна від управлінських рішень, організаційного середовища та стратегічної політики закладу, а формування організаційної резиліентності – як відповідальність керівництва і системи управління в цілому.

Зазначені зауваження мають дискусійний характер, не знижують загальної наукової та практичної цінності дисертаційної роботи й можуть бути використані автором для подальшого розвитку досліджуваної проблематики.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

Проведене вивчення та комплексний аналіз дисертаційної роботи Данілка Михайла Валерійовича на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації», а також ознайомлення з анотацією та опублікованими здобувачем науковими працями дають підстави стверджувати, що подане дослідження є самостійною, завершеною та висококваліфікованою науковою працею.

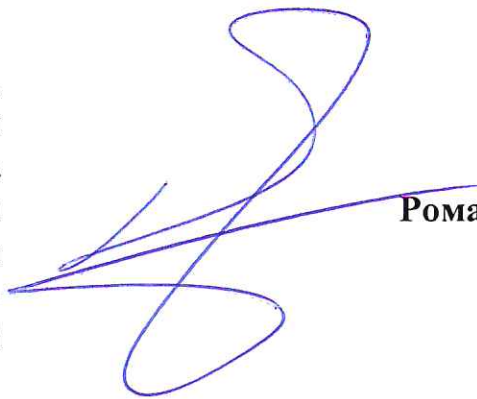
Робота містить науково обґрунтовані положення та нові результати, які мають як теоретичну, так і практичну цінність. У дисертації розв'язано

актуальне наукове завдання. Отримані результати сприяють поглибленню сучасних підходів до управління людськими ресурсами у сфері охорони здоров'я та створюють підґрунтя для підвищення інституційної стійкості медичних закладів.

Дисертаційна робота за своїм змістом, науковою новизною, рівнем обґрунтованості висновків, практичною значущістю та оформленням відповідає встановленим вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент», а її автор – Данілко Михайло Валерійович – заслуговує на присудження відповідного наукового ступеня.

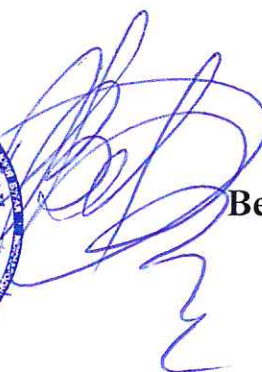
РЕЦЕНЗЕНТ

доктор економічних наук,
доцент, професор кафедри
менеджменту, маркетингу та
публічного адміністрування
Закладу вищої освіти
«Міжнародний науково-
технічний університет імені
академіка Юрія Бугая»



Роман ЯНКОВОЙ

Підпис Романа ЯНКОВОГО засвідчую
Ректор Закладу вищої освіти
«Міжнародний науково-технічний
університет імені академіка Юрія Бугая»
доктор економічних наук, професор



Вероніка ХУДОЛЕЙ