

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії ДАНІЛКО Михайло Валерійович, 1985 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2008 році Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», здобувши кваліфікацію магістра з міжнародної економіки». Аспірант кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая», виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом президента Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая» від 30 січня 2026 року № 5-Од, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради:

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

Рецензентів:

- Тульчинського Ростислава Володимировича, доктора економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».
- Янкового Романа Васильовича, доктора економічних наук, доцента, професора кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».

Офіційних опонентів:

- Желюк Тетяни Леонтіївни, доктора економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Західноукраїнського національного університету.
- Білорус Тетяни Валеріївни, кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

на засіданні 31 березня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування ДАНІЛКУ Михайлу Валерійовичу на підставі публічного захисту дисертації «Стратегічне управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації» за спеціальністю 073 Менеджмент.

Дисертацію виконано у Закладі вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».

Науковий керівник: Борщ Вікторія Ігорівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису. Дисертація виконана державною мовою, у відповідності до вимог Міністерства освіти і науки України щодо оформлення дисертації та положення про організацію атестації здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в Закладі вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».

У дисертаційній роботі поглиблено науково-концептуальні засади стратегічного управління людськими ресурсами закладів охорони здоров'я в умовах глобалізації.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що здобувачем:
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 VANI-парадигми. На відміну від існуючих підходів, ця модель забезпечує формування адаптивної, антикрихкої та стійкої HR-системи та концептуалізує застосування VANI-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.

За темою дисертації опубліковано 19 наукових публікацій, з них 1 стаття у науковому фаховому виданні України категорії «А», що включено до міжнародної наукометричної бази Scopus, 2 статті у наукових фахових виданнях України категорії «Б» та 2 статті у наукових періодичних виданнях інших держав, що включені до міжнародної наукометричної бази Web of Science Core Collection, 1 стаття – у міжнародному періодичному науковому виданні, 2 розділі у колективних міжнародних монографіях, 11 публікацій у виданнях апробаційного характеру.

Вибрані публікації, в яких відображено результати дисертації:

1. Марічереда 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. [Scopus].

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> [Б].

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) [Б].

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> [Web of Science].

3. Borshch V., Sheremet O., Mykolaichuk I., Bashuk H., Pavlenko O., Danilko 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 [Web of Science].

У дискусії взяли участь голова, рецензенти та офіційні опоненти:

Карпенко Оксана Олександрівна, голова разової спеціалізованої вченої ради, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування Закладу вищої освіти «Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая».

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

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

Желюк Тетяна Леонтіївна, опонент, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Західноукраїнського національного університету.

Білорус Тетяна Валеріївна, опонент, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту інноваційної та інвестиційної діяльності Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради,

«Проти» – немає.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує ДАНИЛКУ МИХАЙЛУ ВАЛЕРІЙОВИЧУ ступінь доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 Менеджмент.

Голова разової спеціалізованої вченої ради



Оксана КАРПЕНКО