

ВИСНОВОК
про наукову новизну, теоретичне та практичне значення
результатів дисертації

на тему «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу
промислових підприємств в умовах повоєнної економіки»

(назва роботи)

здобувача наукового ступеня доктора філософії

Посвалюк Ольги Андріївни

з галузі знань

07 «Управління та адміністрування»

(шифр, назва галузі знань)

за спеціальністю

073 «Менеджмент»

(шифр, назва спеціальності)

Публічна презентація проведена на кафедрі «Менеджменту та
адміністрування» і «Міжнародних економічних відносин»

(назва)

«10» квітня 2025 року, протокол №11

Публічна презентація проведена на спільному засіданні кафедр «Менеджменту та адміністрування» і «Міжнародних економічних відносин» 10 квітня 2025 року, протокол № 11, в онлайн форматі (запис додається).

В результаті аналізу опрацювання теоретичних та практичних положень дисертаційного дослідження, поданих до розгляду наукових публікацій за темою дисертації, результатів виконання здобувачкою освітньо-наукової програми, а також за підсумками проведення фахового семінару визначено наступне.

1. Актуальність теми дослідження. Здобувач переконливо обґрунтовує важливість та нагальність наукового опрацювання питань, що є предметом його дослідження, висвітлюючи зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями у відповідній галузі знань шляхом критичного аналізу з визначенням сутності наукового завдання. Зокрема, здобувачка звертає увагу на таке.

Кадри є ключовою складовою успішної діяльності промислових підприємств будь-якого сектору економіки, а їх трудовий потенціал є базисом для реалізації стратегічних планів і перспектив подальшого розвитку. За сучасних умов, особливо в період гострої соціально-економічної кризи як в країні в цілому, так і в кожній територіальній громаді зокрема,

обумовленої, в першу чергу, повномасштабною військовою агресією росії та масовим руйнуванням об'єктів промислової та критичної інфраструктури, збереження та примноження кадрового потенціалу промислових підприємств стає одним із ключових факторів забезпечення можливості не лише виживання в кризових умовах, але й формування фундаментальних засад швидкого відновлення й розвитку у повоєнний період. З огляду на це, особливої гостроти й актуальності за сучасних умов набуває проблематика розбудови високоефективних систем формування, оцінки та розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств, орієнтованих як на зовнішні, так і внутрішні ринки конкурентоспроможної продукції.

У той же час, особливості кадрового забезпечення вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану, обумовлюючи появу цілого ряду нових викликів, вимагають пошуку нових підходів у сфері управління кадровим потенціалом, які б враховували наслідки років повномасштабної війни для ринку праці. З огляду на вищезазначене, доцільною є розробка системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу підприємства, яка б базувалася на концептуально новій методології і дозволяла забезпечити ефективність процесів управління кадровим потенціалом як під час війни, так і у повоєнному періоді.

З огляду на вищезазначене, дисертаційне дослідження Посвалюк О. «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки» має як теоретичний, так і практичний характер, є своєчасним і актуальним.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація Посвалюк О. виконана відповідно до планів науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету в межах науково-дослідної теми: «Моделювання стратегій безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем» (номер державної реєстрації: 0122U001212), де автором обґрунтовано базові засади впровадження системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств як одного з елементів стратегії безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем. Побудовані стратегії безпечного розвитку промислових підприємств базуються на управлінських процесах, спрямованих на підвищення кадрового потенціалу та формування висококваліфікованого їх персоналу.

Сукупність теоретико-методологічних положень та результатів, представлених у дисертації, дозволяє зауважити, що її виконання є важливою складовою частиною науково-дослідних робіт університету.

3. Наукова новизна отриманих результатів. Представлені в дисертації положення, концептуальні засади, структура, постановка завдань та їх вирішення, узагальнені висновки є результатом реалізації авторських ідей і самостійно виконаної наукової праці. У роботі обґрунтовано низку концептуальних положень, узагальнень та висновків, які відповідають критеріям наукової новизни, зокрема:

вперше:

– спроектовано архітектоніку побудови системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства з деталізацією алгоритмічних послідовностей управління процесами формування та підвищення кадрового потенціалу, з обґрунтуванням методики перевірки достатності стимулів для мотивації конкретного працівника з числа персоналу стратегічного кадрового ядра до саморозвитку і поліпшення результатів власної діяльності на основі оцінки відповідності рівня складності виконуваних робіт наявному рівню оплати та умов праці на робочому місці, а також з визначенням ключових параметрів контролю ефективності проходження процесів у рамках системи управління, критичних точок контролю та спектру можливих управлінських дій і рішень за його результатами;

- обґрунтовано науково-методичний підхід щодо оцінки потенційної спроможності працівника підприємства підвищувати результативність у його діяльності і нарощувати особистий трудовий потенціал на основі врахування параметрів трудового стажу, віку, а також складності та результативності виконання функціональних обов'язків на робочому місці, з обґрунтуванням меж ймовірності опанування ним видів робіт, завдань, вмінь, функцій, операцій за рівнями складності;

удосконалено:

– термінологічний апарат щодо сутності понять «трудоий потенціал» та «кадровий потенціал підприємства», що дозволило обґрунтувати ключові сутнісні розбіжності обох понять за ознаками первинного носія, формування та типу впливу з боку менеджменту й, на відміну від існуючих підходів,

здійснити чітке їх розмежування, трактуючи трудовий потенціал як існуючі і перспективні можливості персоналу щодо здійснення трудової діяльності, а кадровий потенціал підприємства як характеристику сукупних можливостей кадрового складу забезпечувати стійкий розвиток діяльності та ефективно реалізовувати поставлені завдання;

– діючи парадигму управління кадровим потенціалом підприємства на основі видозміни її окремих концептуальних засад з урахуванням сучасних викликів економічного середовища та кадрово-демографічних змін України повоєнного часу, а також окресленням цільових напрямів вирішення виявлених проблем на рівні системи кадрового менеджменту і базових шляхів досягнення поставлених цілей за кожним напрямом ;

- науково-методичний підхід щодо встановлення складу персоналу, віднесеного до числа кадрів і їх ключової частки – стратегічного кадрового ядра на основі застосування процедури визначення кадрового ядра персоналу промислового підприємства та оцінки відповідності посад критерію складності заміщення з обґрунтуванням комплексу принципів побудови методики оцінки індивідуального трудового потенціалу працівників та базових шляхів їх дотримання, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє розбудувати деталізовану модель оцінки кадрового потенціалу з урахуванням різних рівнів внеску до нього кожного представника кадрів;

- ієрархічну структуру напрямів розбудови методології оцінки процесів управління кадровим потенціалом підприємства за трьома базовими рівнями: формування методології відбору, розробки й підготовки всього необхідного комплексу внутрішніх документів в якості базису для подальшої системи оцінки; формування методології оцінки кадрового потенціалу підприємства та потенціалу його кадрового ядра; формування методології оцінки окремих процесів управління кадровим потенціалом ;

- процеси управління кадровим потенціалом як підсистему міжелементної взаємодії, де загальна система управління покликана формувати, корегувати і доповнювати, в міру необхідності, комплекс нормативного, методичного, організаційного, інформаційного та матеріального забезпечення повноцінного функціонування процесів управління кадровим потенціалом з наведенням деталізованої характеристики базових компонент методичного забезпечення системи управління кадровим потенціалом за окремими групами процесів, що

дозволило обґрунтувати комплекс первинних елементів інформаційного забезпечення з характеристикою ключових структурних складових та схематизацією послідовності етапів їх формування;

- науково-методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства на основі застосування інноваційної моделі оцінки індивідуального трудового потенціалу кадрів, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє оцінити як рівень відповідності наявних трудових можливостей працівника вимогам певного робочого місця, так і його перспективні й резервні трудові можливості підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства. Це уможливорює орієнтацію процесів управління в системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу на конкретні результати діяльності персоналу з числа стратегічного кадрового ядра, дозволяючи встановлювати достатність їх індивідуального трудового потенціалу для досягнення поставлених завдань стратегічного розвитку на основі врахування індивідуальних потенційних спроможностей до нарощування особистісного трудового потенціалу.

отримали подальший розвиток:

– структурна декомпозиція кадрового потенціалу підприємства в контексті можливостей його оцінки, на основі чого запропоновано побудову рівневої структури кадрового потенціалу промислового підприємства з виокремленням індивідуального, підрозділового та рівня підприємства в цілому, яка, на відміну від існуючих підходів, дозволяє враховувати у подальшій системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу як індивідуальні трудові можливості кожного представника кадрів, так і їх сукупні можливості та перспективну результативність при роботі в групі;

- систематизація базових чинників впливу на процеси кадрового забезпечення промислових підприємств на регіональному рівні та на макрорівні в цілому, виходячи з ключових особливостей кадрового забезпечення й результатів діяльності персоналу машинобудівних підприємств Вінницької області за критеріями територіального розміщення, типу власності та основного виду діяльності, а також внутрішніх чинників формування і розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств за критеріями керованості та спрямованості дії відносно окремих процесів управління.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертації полягає у тому, що теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи, що розкривають зміст системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу доведені до рівня їх практичного застосування машинобудівними підприємствами. Запроектована архітектура системи управління адаптована для застосування підприємствами різного масштабу та покликана забезпечити підвищення ефективності усіх господарських процесів підприємства у напрямі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу, а також рівня його поточного використання.

5. Використання результатів роботи. Отримані результати дисертаційного дослідження у вигляді практичних рекомендацій апробовані Хмельницькою обласною організацією Спілки економістів України, Департаментом міжнародного співробітництва та регіонального розвитку Вінницької обласної військової адміністрації, Департаментом економіки і інвестицій Вінницької міської ради та рекомендовані для практичного використання підприємствам машинобудівної промисловості, а також знайшли практичне застосування у діяльності: ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод», ТОВ «Вінницький агрегатний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», ТОВ «Турбівський машинобудівний завод», ТОВ «Краснянське СП «Агромаш».

Науково-практичні рекомендації на основі сформованих теоретико-методичних висновків використовуються в навчальному процесі Хмельницького національного університету при викладанні таких дисциплін як «Управління персоналом», «Менеджмент», «Економіка праці і соціально-трудові відносини» та Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського при викладанні дисципліни «Основи менеджменту» та «Управління персоналом».

6. Особиста участь автора в одержанні наукових та практичних результатів, що викладені в дисертаційній роботі. Дисертаційна робота Посвалюк О. є одноосібно проведеним науковим дослідженням, в якому викладено авторський підхід до формування теоретичних, науково-методичних, практичних засад та рекомендацій щодо вирішення поставленого завдання –

формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки.

Основні положення дисертаційної роботи, наукові результати, висновки, пропозиції та рекомендації, які виносяться на захист, опубліковані у фахових наукових виданнях. З наукових праць у дисертаційній роботі використані ідеї та положення, запропоновані лише особисто автором.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі «Менеджменту та адміністрування» Хмельницького національного університету, науковий керівник доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України Нижник Віктор Михайлович.

Розглянувши звіт подібності щодо перевірки на плагіат, встановлено, що дисертаційна робота Посвалюк Ольги є результатом самостійних досліджень здобувачки і не містить елементів плагіату та запозичень. Використані ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дисертаційна робота характеризується єдністю змісту та відповідає вимогам щодо її оформлення. Стиль викладення в дисертації матеріалів дослідження, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечують легкість і доступність їх сприйняття. Дисертаційне дослідження відповідає обраній темі, розкриває її та підтверджує, що автором вирішено поставлені у роботі завдання.

7. Перелік публікацій за темою дисертації. Аналіз наукових публікацій, повноти опублікування результатів дисертації та особистого внеску здобувачки, засвідчив, що результати дослідження, які викладені в дисертаційній роботі, повною мірою відображають основні положення та висновки роботи, доповідалися та обговорювалися на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

За темою дисертаційної роботи опубліковано 19 наукових праць, загальним обсягом 10,9 друк. арк., з яких особисто автору належить 7,8 друк. арк., у тому числі: 1 стаття у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та обсягом 1,4 друк. арк. (особисто автору належить 0,5 друк. арк.); 2 розділи у монографіях англійською мовою загальним обсягом 1,7 друк. арк. (особисто автору належить 0,8 друк. арк.); 1 стаття у закордонному виданні обсягом 1,1 друк. арк. (особисто автору належить 0,6 друк. арк.); 5 одноосібних статей у наукових фахових виданнях України, які

індексуються у міжнародних наукометричних базах даних загальним обсягом 3,1 друк. арк.; 1 стаття у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних обсягом 0,6 друк. арк. (особисто автору належить 0,4 друк. арк.); 9 публікацій, що додатково відображають результати дослідження загальним обсягом 3 друк. арк. (особисто автору належить 2,4 друк. арк.).

Список публікацій здобувача за темою дисертації:

а) в яких опубліковані основні наукові результати:

у вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних:

1. Posvalyuk O.A., Babchynska O. I., Vagonova O. H., Nyzhnyk V. M., Lozovskyi O. M. Gross regional product in Ukraine: two-dimensional analysis of regularities and territorial features. *Naukovyi visnyk natsionalnoho hirnychoho universytetu*. 2024. Vol. 1. P. 175–184. URL: <http://nvngu.in.ua/index.php/en/archive/on-the-issues/1904-2024/content-1-2024/6819-175> (1,4 друк. арк., з них 0,5 авторські). *Індексується і реферується в базах даних: SciVerse Scopus, Index Copernicus, Ulrich's Web™, ResearchBib, EBSCO, НБУ ім. В. І. Вернадського.*

у закордонних наукових виданнях

2. Посвалюк О., Бабчинська О. Формування структури системи управління розвитком персоналу підприємства. *International Science journal of management, economics & finance*. 2023. Vol. 2 (2). PP. 110–123. <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230202.12> (1,1 друк. арк., з них 0,6 авторські). *Індексується і реферується в базах даних: Index Copernicus, Google Scholar, Crossref, PBN, Scilit, Dimensions.*

у колективних монографіях:

3. Posvaliuk O., Babchynska O., Lozovskyi O. Development of enterprise development strategy in the conditions of war and post-war reconstruction / Scientific explorations and practical achievements of the period of global challenges : collective

monograph. California, 2024. PP. 101–107. URL: <https://docs.google.com/viewer?docex=1&url=https://www.eo.kiev.ua/resources/arhivMonographs/mono17/mono%202024%2017.pdf> (0,3 друк. арк., з них 0,2 авторські). *Індексується і реферується в базах даних: Crossref, Google Scholar, OUCI Bowker.*

4. Posvalyuk O., Babchynska O., Novak. I., Zayukov I. Tactics and strategy as fundamental fundamentals of the enterprise / Theoretical Foundations in Economics and Management: collective monograph. Boston : Primedia eLaunch, 2022. P. 626-636. Available at : <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/06/Monograph/ISG.2022.MONO.ECON.2.pdf> (1,4 друк. арк., з них 0,6 авторські). *Індексується і реферується в базах даних: Crossref, Google Scholar, OUCI Bowker.*

у наукових фахових виданнях України:

5. Посвалюк О., Бабчинська О., Скакун В. Управління розвитком персоналу інноваційно-активного підприємства. *Моделювання розвитку економічних систем.* 2022. Vol. 3. 66–71. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-9> (0,6 друк. арк., з них 0,4 авторські). *Індексується і реферується в базах даних: Index Copernicus, Google Scholar, НБУ ім. В. І. Вернадського.*

6. Посвалюк О. А. Трудовий і кадровий потенціали підприємства: взаємозв'язок категорій. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2023. № 2. С. 220–226. URL: <http://journals.khnu.km.ua/vestnik/wp-content/uploads/2023/05/2023-316-35.pdf> (0,5 друк. арк.). *Індексується і реферується в базах даних: Index Copernicus, Google Scholar, НБУ ім. В. І. Вернадського.*

7. Посвалюк О. Виклики та концепція змін сучасної парадигми управління персоналом підприємства для повоєнної економіки України. *Економіка та суспільство.* 2024. Випуск 59. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-108> (0,5 друк. арк.). *Індексується і реферується в базах даних: Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index).*

8. Посвалюк О. А. Оцінювання розвитку кадрового потенціалу підприємств у контексті сучасних економічних викликів. *Development service*

industry management. 2024. № 4. С. 127–134. [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-8\(21\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-8(21)) (0,7 друк. арк.). *Індексується і реферується в базах даних: Index Copernicus Crossref, Google Scholar, OUCI Bowker, НБУ ім. В. І. Вернадського.*

9.Посвалюк О. А. Розвиток підходів до побудови системи оцінки кадрового потенціалу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2024. Випуск 6 (336). С. 116–122. <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-17> (0,7 друк. арк.). *Індексується і реферується в базах даних: Index Copernicus Crossref, , Google Scholar, OUCI Bowker, НБУ ім. В. І. Вернадського.*

10. Посвалюк О. Оцінка кадрового потенціалу підприємства: від класичних моделей до сучасних підходів управління. *Економіка та суспільство.* 2024. Випуск 68. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-119> (0,7 друк. арк.). *Індексується і реферується в базах даних: Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index).*

б) які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

11. Посвалюк О., Бабчинська О., Антонюк А. Теоретичні аспекти ефективності управління персоналом. *Goal and the role of world science in life : Abstracts of XII International Scientific and Practical Conference.* Stockholm, Sweden, March 27–29, 2023. С. 128–131. URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2023/03/Goal-and-the-role-of-world-science-in-life.pdf> (0,2 друк. арк., з них 0,1 авторські).

12. Посвалюк О. А. Розвиток кадрового потенціалу в умовах євроінтеграції: виклики та можливості. *Перспективи ренесансу HR-інжинірингу, економіки і бізнесу за умов конвергенції України з ЄС у рамках європейської інтеграції* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, м. Хмельницький, 16-17 листопада 2023 р. / Хмельницький національний університет, 2023. С. 344–347. URL: <https://bine.khmnmu.edu.ua/wp-content/uploads/sites/54/zbirnyk-isbn.pdf> (0,2 друк. арк., з них 0,1 авторські).

13. Посвалюк О. А., Бабчинська О. І., Тверда К. Проблеми виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві. *Modern strategies of global scientific*

solutions : proceedings of V International scientific and practical conference, Stockholm, Sweden, December 27-29, 2023 / International Scientific Unity, 2023. P. 174–176. URL: <https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2023/12/Modern-strategies-of-global-scientific-solutions-Dec-27-29-2023-Stockholm-Sweden.pdf> (0,2 друк. арк., з них 0,1 авторські).

14. Посвалюк О. А., Бабчинська О. І., Павлишина С. В. Особливості управління персоналом в умовах сучасного бізнесу. *Global science:prospects and innovations* : proceedings of the 5th International scientific and practical conference, Liverpool, United Kingdom, December 28-30, 2023 / Cognum Publishing House, 2023. Р. 747–753. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/12/GLOBAL-SCIENCE-PROSPECTS-AND-INNOVATIONS-28-30.12.23.pdf> (0,3 друк. арк., з них 0,2 авторські).

15. Посвалюк О. Сучасна парадигма управління персоналом для забезпечення сталого розвитку в умовах викликів воєнного часу. *Сталий розвиток в Україні: врахування ризиків та шлях відновлення* : матеріали дискусійного круглого столу, м. Вінниця, 28 грудня 2023 р. / ВТЕІ ДТЕУ за підтримки Програми розвитку ООН в Україні, 2023. С. 56–58. URL: <http://www.vtei.com.ua/doc/2024/dok/t1.pdf> (0,2 друк. арк.).

16. Посвалюк О. А. Особливості формування кадрового потенціалу підприємства . *Modern research in science and education* : proceedings of the 5th International scientific and practical conference, Chicago, USA, January 11–13, 2024 / BoScience Publisher, 2024. Р. 953–958. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/MODERN-RESEARCH-IN-SCIENCE-AND-EDUCATION-11-13.01.24.pdf> (0,6 друк. арк., з них 0,3 авторські).

17. Посвалюк О. А. Концепція змін сучасної парадигми управління персоналом для повоєнної економіки України. *Публічне управління і право: історія, теорія, практика*. 2024. С. 66–74. URL: <https://sites.google.com/vspu.edu.ua/pua/arkhiv> (0,6 друк. арк.).

18. Посвалюк О. А. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах. *Topical aspects of modern scientific research* : proceedings of the 6th International scientific and practical conference, Tokyo, Japan, 22–24 February, 2024 / CPN Publishing Group, 2024. Р. 337–343. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/02/TOPICAL-ASPECTS-OF-MODERN-SCIENTIFIC-RESEARCH-22-24.02.24.pdf> (0,3 друк. арк.).

19. Посвалюк О. А. Управління персоналом в умовах військового стану: роль кроскультурного менеджменту. *Science in the modern world: innovations and challenges* : Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference. Toronto, Canada, 21–23 November 2024 / Perfect Publishing, 2024. P. 894–901. URL: https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/SCIENCE-IN-THE-MODERN-WORLD-INNOVATIONS-AND-CHALLENGES-21-23.nov_24.pdf (0,3 друк. арк.).

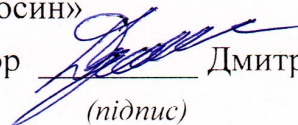
ВВАЖАТИ, що дисертаційна робота Посвалюк Ольги «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за своїм науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам пп. 6, 7, 8, 9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради Закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, та відповідає напрямку наукового дослідження освітньо-наукової програми Хмельницького національного університету зі спеціальності 073 – Менеджмент.

РЕКОМЕНДУВАТИ:

дисертаційну роботу «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки», подану Посвалюк Ольгою на здобуття ступеня доктора філософії, до захисту.

Головуючий публічної презентації
спільного засідання кафедр
«Менеджменту та адміністрування»
і «Міжнародних економічних відносин»

доктор економічних наук, професор



Дмитро ВАСИЛЬКІВСЬКИЙ

(підпис)