

Висновок

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи Мотузенко Оксани Володимирівни на тему : «Кадровий аудит в системі управління ризиками компанії», що подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Дисертаційна робота Мотузенко Оксани Володимирівни на тему : «Кадровий аудит в системі управління ризиками компанії» була розглянута на розширеному науковому семінарі, який був проведений 07 квітня 2025 року на базі кафедри управлінських технологій, відповідно до Наказу № 8п-4 від 28 березня 2025 року., та 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 року № 44, з метою надання висновку про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Мотузенко Оксани Володимирівни.

Результати проведення та обговорення презентації результатів дисертації Мотузенко Оксани Володимирівни на вищезазначеному семінарі відображаються у цьому висновку.

1. Актуальність теми дослідження. У сучасному динамічному бізнес-середовищі, яке характеризується високою невизначеністю, технологічними змінами, трансформацією ринку праці та загостренням конкурентної боротьби, зростає роль ефективного управління ризиками як основи стабільного розвитку компаній. Особливої актуальності набувають ризики, пов'язані з людським капіталом — дефіцитом кваліфікованих кадрів, високою плинністю персоналу, зниженням мотивації працівників, низьким рівнем залученості та адаптації. Традиційні підходи до управління персоналом не здатні своєчасно виявляти й оцінювати кадрові загрози, що

суттєво впливає на ефективність бізнес-процесів і довгострокову стійкість підприємств.

У цьому контексті кадровий аудит виступає як стратегічний інструмент ризик-менеджменту, що дозволяє не лише діагностувати проблеми у системі управління персоналом, а й розробляти адаптивні рішення для підвищення стійкості компанії до внутрішніх і зовнішніх загроз. Однак попри визнання його важливості, практика впровадження кадрового аудиту в Україні є обмеженою, а методологічні засади його застосування в системі управління ризиками залишаються недостатньо розробленими.

Наявні дослідження переважно фрагментарно висвітлюють окремі аспекти аудиту персоналу, зокрема оцінку компетенцій, продуктивності чи відповідності кваліфікаційним вимогам, але не враховують його функцію як інтегрованого елементу системного управління ризиками. Водночас сучасні виклики — цифрова трансформація, зміни трудового законодавства, розвиток дистанційної та проектної зайнятості — вимагають застосування цифрових аналітичних інструментів, автоматизованих платформ для оцінки персоналу та прогнозування кадрових ризиків.

Недостатній рівень автоматизації кадрових процесів, відсутність уніфікованих підходів до оцінювання ефективності персоналу, а також низька інтеграція кадрового аудиту в загальну систему корпоративного ризик-менеджменту створюють суттєві бар'єри для своєчасного виявлення та мінімізації загроз, що походять від людського чинника. Водночас зростає запит бізнесу на аналітичну підтримку управлінських рішень у сфері персоналу, що формує потребу у створенні адаптивних моделей кадрового аудиту.

Таким чином, актуальність теми дисертаційного дослідження О.В. Мотузенко зумовлена нагальною потребою у розробці комплексного механізму кадрового аудиту як складової системи управління ризиками

компанії, його методологічному обґрунтуванні та практичному впровадженні з урахуванням цифрових технологій, вимог адаптивності та стратегічної орієнтації. Запропоноване дослідження є своєчасною відповіддю на сучасні виклики бізнес-середовища та робить вагомий внесок у розвиток наукових основ управління людськими ресурсами в умовах ризиків і невизначеності.

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

Дисертаційну роботу виконано у відповідності з планом науково-дослідних робіт ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», а саме: «Науково-методичні засади реалізації сучасних концепцій та технологій управління підприємствами, установами та організаціями в умовах економічного відновлення і глобалізованого розвитку» (номер державної реєстрації 0122U201378), де автором здійснено комплексний аналіз кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компанії, що дозволило сформулювати авторський підхід до його організації та впровадження.

3. Формулювання наукової задачі, нове вирішення якої одержано в дисертації. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методичних підходів та прикладних механізмів впровадження кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компанії задля підвищення стійкості організації до внутрішніх і зовнішніх загроз, мінімізації кадрових ризиків та оптимізації системи управління персоналом.

Поставлена мета дослідження зумовила необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сучасні підходи до формування системи управління ризиками компаній;
- дослідити вітчизняний та зарубіжний досвід організації кадрового аудиту в компаніях;
- встановити роль та місце кадрового аудиту в системі управління ризиками компанії;

- проаналізувати вплив ризику персоналу на систему управління ризиками компаній;
- діагностувати основні ризики кадрового аудиту в системі управління ризиками підприємств;
- здійснити оцінювання ключових показників ефективності роботи персоналу як складової кадрового аудиту;
- розробити механізм впровадження кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компаній;
- запропонувати методiku оцінки стану механізму впровадження кадрового аудиту як складової системи управління ризиками компаній;
- систематизувати інформаційне забезпечення впровадження кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компаній.

Об'єктом дослідження є процеси реалізації кадрового аудиту в системі управління ризиками компаній.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні засади організації та реалізації кадрового аудиту в системі управління ризиками компаній.

Наукова задача полягає в обґрунтуванні та розробці механізму впровадження кадрового аудиту в систему управління ризиками компаній з метою мінімізації кадрових ризиків і підвищення ефективності управління, що базується на апробованих методах HR-аналітики та ризик-менеджменту.

4. Наукова новизна отриманих результатів. У дисертації *уперше обґрунтовано місце кадрового аудиту як інтегрованого інструменту системи управління ризиками компаній та запропоновано структурований підхід до його реалізації, з метою забезпечення цілісного охоплення процесів ідентифікації кадрових ризиків, аналізу кадрової документації, оцінки компетентностей персоналу та впровадження відповідних управлінських рішень, що дасть можливість підвищити стійкість організації до внутрішніх загроз, забезпечити відповідність нормативним вимогам і*

зміцнити конкурентоспроможність компанії в умовах динамічного середовища; *розроблено комплексний механізм* впровадження кадрового аудиту як складової системи управління ризиками підприємства, що інтегрує функціональні, організаційні та інформаційно-аналітичні компоненти, з метою системного охоплення етапів ідентифікації ризиків персоналу, оцінювання ефективності управління людськими ресурсами та реалізації коригувальних заходів для нейтралізації виявлених загроз, що дасть можливість суттєво підвищити прозорість кадрових процесів, зменшити втрати персоналу, оптимізувати використання ресурсів і зміцнити антикризову стійкість компанії в умовах невизначеності; *удосконалено методичний підхід* до оцінювання ключових показників ефективності роботи персоналу, яке було здійснено шляхом застосування багатфакторного аналізу з урахуванням професійних компетенцій, рівня продуктивності, мотиваційної зацікавленості працівників та відповідності їх діяльності стратегічним цілям організації, що, на відміну від традиційних одномірних оцінок, забезпечує комплексну характеристику трудового потенціалу персоналу, враховуючи як кількісні, так і якісні чинники, та дало змогу не лише визначати поточний рівень ефективності персоналу, а й прогнозувати потенційні ризики для бізнес-процесів та своєчасно впроваджувати превентивні управлінські рішення; *методику оцінки* стану механізму впровадження кадрового аудиту в системі управління ризиками підприємств, яке було здійснено шляхом включення до оцінювання комплексу показників, що охоплюють стабільність кадрового складу, рівень залученості працівників, відповідність їх компетенцій стратегічним цілям організації та дотримання вимог трудового законодавства, що, на відміну від існуючих підходів, орієнтованих переважно на формальні адміністративні критерії, враховує як якісні, так і поведінкові аспекти управління персоналом, та дало змогу підвищити точність і своєчасність виявлення кадрових ризиків, а також розробляти ефективні превентивні

управлінські заходи у сфері HR-ризик-менеджменту; *дістали подальшого розвитку* понятійно-категоріальний апарат кадрового аудиту в системі управління ризиками, зокрема уточнено зміст понять: «ризик», «управління ризиками», «кадровий аудит», «механізм кадрового аудиту», «механізм впровадження кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компанії», «методика оцінки стану механізму впровадження кадрового аудиту», що забезпечило формування узгодженого підходу до аналізу ризиків персоналу й розробку алгоритмів аудиту з урахуванням автоматизації та цифрової аналітики; *вивчення міжнародного досвіду* організації кадрового аудиту з урахуванням вимог стандартів ISO 9001, ISO 45001 та ISO 27001, яке було здійснено шляхом аналізу міжнародних підходів до забезпечення якості, охорони праці та інформаційної безпеки в контексті управління персоналом, що, на відміну від традиційного розгляду кадрового аудиту виключно як інструменту контролю, дозволило розкрити його міждисциплінарну природу та стратегічне значення в системі управління ризиками, та дало змогу обґрунтувати кадровий аудит як ефективний інструмент оцінювання ризиків, оптимізації управлінських процесів і підвищення загальної стійкості організації; *систематизація* сучасних інструментів HR-аналітики, яке було здійснено шляхом узагальнення практик застосування цифрових платформ моніторингу персоналу, систем оцінювання KPI, індикаторів залученості та адаптації, а також моделей прогнозування поведінкових ризиків, що, на відміну від фрагментарних підходів до аналізу кадрових процесів, дозволило встановити причинно-наслідкові зв'язки між результатами HR-аналітики та ключовими фінансовими ризиками компанії (зокрема, зниженням рентабельності, зростанням витрат на персонал, втратою клієнтів), та дало змогу вдосконалити методики оцінювання ефективності роботи персоналу і діагностики стану кадрового аудиту як складової ризик-орієнтованого управління; *типологізаційне осмислення* кадрових ризиків, яке було

здійснено на основі результатів емпіричного дослідження із застосуванням анкетування та експертних оцінок, що, на відміну від існуючих підходів, обмежених загальними класифікаціями, дозволило виокремити ключові внутрішні та зовнішні фактори виникнення персонал-орієнтованих загроз із урахуванням специфіки організаційного контексту, та дало змогу сформулювати практичні рекомендації щодо мінімізації цих ризиків шляхом вдосконалення кадрового аудиту як інструменту їхньої ранньої діагностики та превентивного реагування; *інформаційне забезпечення* системи кадрового аудиту, яке було здійснено шляхом впровадження автоматизованих HR-систем збору, обробки та аналізу даних, що, на відміну від традиційних підходів, заснованих на ручній обробці інформації та фрагментарних джерелах, забезпечує використання інструментів штучного інтелекту й технологій аналізу великих даних для підвищення аналітичної точності та ефективності управлінських процесів, та дало змогу скоротити адміністративні витрати, покращити діагностику кадрових ризиків, формувати прогностичні моделі та оперативно реагувати на потенційні загрози в системі управління персоналом.

5. Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, які захищаються. Обґрунтованість і достовірність результатів підтверджено використанням широкого спектра методів дослідження у логічній послідовності відповідно до завдань дисертації.

У процесі дослідження було використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів, що забезпечили досягнення поставленої мети та виконання завдань дисертаційної роботи. Метод індукції застосовано під час аналізу теоретичних підходів до трактування поняття «кадровий аудит» та обґрунтування його ролі в системі управління ризиками компанії (п. 1.1). Метод дедукції використано для формування висновків щодо інтеграції кадрового аудиту в корпоративну систему ризик-менеджменту (п. 1.3). Метод аналізу слугував основою для дослідження ключових компонентів

управління ризиками — ризик-апетиту, ймовірностей виникнення загроз, рівня їх впливу та механізмів зниження негативних наслідків (пп. 2.1, 2.2). Метод синтезу було використано при розробці теоретико-методичних підходів до удосконалення кадрового аудиту як інструменту зменшення впливу персонал-орієнтованих ризиків (п. 2.3). Для збирання емпіричних даних про вплив кадрового аудиту на ефективність роботи підприємств застосовано методи спостереження та анкетування (п. 2.2), а метод порівняння використано для аналізу міжнародного досвіду впровадження кадрового аудиту та оцінювання його результативності в компаніях різних країн (п. 2.3). Метод статистичного аналізу слугував для оцінки кількісних характеристик — структури персоналу, рівня мотивації працівників, змін у фінансових показниках під впливом кадрових рішень (п. 2.1). Метод моделювання було залучено для побудови концептуальної моделі інтеграції кадрового аудиту в систему управління ризиками компанії (п. 3.1). Крім того, метод експертних оцінок дозволив визначити пріоритетні чинники ефективності кадрового аудиту та їх вплив на ризик-орієнтоване управління (п. 3.2), а метод узагальнення застосовувався для систематизації результатів дослідження та формулювання висновків.

Методологія спирається на теоретичні положення управління ризиками, HR-менеджменту, цифрової трансформації. Достовірність також підтверджується впровадженням результатів у діяльність низки компаній та репрезентативною джерельною базою. Усі положення, що виносяться на захист, є результатом самостійного дослідження автора та мають належне аналітичне обґрунтування.

6. Теоретичне та практичне значення результатів дисертації. Теоретичне значення результатів дисертаційного дослідження полягає в подальшому розвитку наукових засад управління ризиками персоналу шляхом інтеграції кадрового аудиту до загальної системи ризик-менеджменту підприємств.

Практичне значення полягає у можливості широкого застосування запропонованих підходів та інструментів на рівні підприємств різних форм власності й галузевої належності. Розроблені:

- методика оцінки стану кадрового аудиту з урахуванням багатофакторного аналізу;
- алгоритми інтеграції кадрового аудиту до системи управління ризиками;
- цифрові підходи до HR-аналітики, засновані на застосуванні Big Data та технологій штучного інтелекту;
- методика оцінки ефективності персоналу на основі KPI, адаптації, мотивації, відповідності корпоративним цілям.

Упровадження розроблених методик та інструментів дозволяє підприємствам виявляти та мінімізувати кадрові ризики; підвищити рівень адаптивності персоналу до змін; зменшити плинність кадрів; підвищити ефективність HR-процесів і точність кадрових рішень; забезпечити стратегічну стійкість і фінансову стабільність.

7. Використання результатів роботи. Практичне значення одержаних результатів підтверджується довідками:

- АТ «Подільський цемент» (довідка № 124859/2022 від 26.07.2022 р.), де запропоновані методики та практичні рекомендації з проведення кадрового аудиту були адаптовані та впроваджені в діяльність компанії, що сприяло підвищенню ефективності управління персоналом, зміцненню корпоративної культури управління ризиками, впровадженню механізму моніторингу й аналізу кадрових ризиків, а також затвердженню планів управління кадровими ризиками на регулярній основі.
- ПрАТ «Фора Рітейл» (довідка № 11/2219 від 26.06.2024 р.), де методи та підходи, розроблені у дисертаційному дослідженні, були успішно застосовані для виявлення та мінімізації кадрових ризиків, аналізу відповідності кваліфікації співробітників стратегічним цілям компанії,

підвищення прозорості кадрових процесів, а також розробки стратегій усунення виявлених недоліків, що в цілому позитивно вплинуло на стабільність бізнесу та конкурентоспроможність компанії на ринку.

– ПрАТ «Сільпо Рітейл» (довідка № 1258/2024 від 02.10.2024 р.), де запропоновані методики кадрового аудиту були впроваджені для виявлення та мінімізації ризиків, пов'язаних із персоналом, підвищення прозорості кадрових процесів та аналізу відповідності кваліфікаційного рівня співробітників стратегічним цілям компанії, що дозволило значно знизити ймовірність операційних ризиків, оптимізувати процеси управління персоналом та забезпечити ефективний розподіл ресурсів для підготовки і навчання співробітників.

– ТОВ «Сільпо-Фуд» (довідка № 22050258/24 від 26.09.2024 р.), де результати дослідження були застосовані для ідентифікації та оцінки ризиків, пов'язаних із персоналом, впровадження аналізу компетенцій співробітників, оцінки впливу людського фактора на операційну діяльність компанії та розробки рекомендацій для підвищення ефективності кадрової політики, що сприяло вдосконаленню стратегічного планування, мінімізації операційних ризиків та покращенню стабільності бізнес-процесів.

– ТОВ «Фоззі Фуд» (довідка № 127/2024 від 15.09.2024 р.), де методи кадрового аудиту, розроблені у дисертаційному дослідженні, активно застосовуються для аналізу відповідності кваліфікаційного рівня працівників стратегічним цілям компанії, розробки стратегій усунення виявлених недоліків, що дозволило значно знизити операційні ризики, оптимізувати кадрові процеси та покращити стабільність компанії на ринку.

Розроблені в дисертації методики та інструменти можуть бути ефективно застосовані кадровими підрозділами підприємств, фахівцями консалтингових компаній, органами державної влади, що регулюють сферу трудових відносин, а також дослідниками, які займаються науковими розробками в галузі управління персоналом і кадрового аудиту. Їх

впровадження спрямоване на системне зниження кадрових ризиків, підвищення рівня залученості персоналу, вдосконалення механізмів оцінки ефективності та оптимізацію управлінських процесів у сфері HR. У довгостроковій перспективі це сприятиме зміцненню організаційної стабільності, підвищенню конкурентоспроможності компаній і забезпеченню їхньої фінансової стійкості.

8. Особиста участь автора. в одержані наукових і практичних результатів, що викладені в дисертаційній роботі. Дисертаційна робота виконана на кафедрі управлінських технологій Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК». Науковий керівник кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління фінансово-економічною безпекою Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» Лаптев Михайло Сергійович.

Розглянувши звіт подібності щодо перевірки на плагіат, рецензенти дійшли висновку, що дисертаційна робота Мотузенко Оксани Володимирівни є результатом самостійних досліджень здобувача і не містить елементів плагіату та запозичень. Використані ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дисертація характеризується єдністю змісту та відповідає діючим вимогам щодо її оформлення.

9. Перелік публікацій за темою дисертації та особистий внесок автора. Основні положення та результати дисертаційного дослідження опубліковані у 13 наукових праць загальним обсягом 4,54 др. арк., з яких особисто автору належить 3,22 друк. арк., у тому числі 7 статей, з яких 3 статті – у наукових фахових виданнях України, 4 - у виданнях іноземних держав, з яких 2 статті індексуються у міжнародних наукометричних базах Scopus, а 2 – у Web of Science, а також 6 – матеріали участі у науково-практичних конференціях різного рівня.

Публікації, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Мотузенко, О. (2024). Організація кадрового аудиту в компанії: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (3(75), 120–132. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-75-120-132> (Index Copernicus, Google Scholar, SIS, Academic Resource Index, ResearchBib, Ulrichsweb Global Serials Directory, PKP Index, Eurasian Scientific Journal Index, OUCI, Dimensions, OpenAire) (0,6 д.а.)

2. Chychun, V., Kunitsyn, O., Motuzenko, O., Serbov, M., & Shashyn, O. (2022). Theoretical and methodological principles of management: An innovative approach. *Journal of International Research (AD ALTA)*, 200–205. (Web of Science & etc.) https://www.magnanimitas.cz/ADALTA/120231/papers/A_35.pdf (Web of Science & etc.) (0,6 д.а., в т.ч. особистий внесок автора – 0,12 д.а.)

3. Marchenko, O. A., Starko, I. E., Motuzenko, O. V., Vdovichena, O. H., & Makarenko, M. V. (2021, July 20). Personnel management within the conditions of new social-economic reality. *Studies of Applied Economics*, 39(6). DOI: [10.25115/eea.v39i6.5297](https://doi.org/10.25115/eea.v39i6.5297). (Scopus, Web of Science & etc.) (0,6 д.а., в т.ч. особистий внесок автора – 0,12 д.а.)

4. Khytrova, O.A., Sysoieva, I.M., Dolha, H.V., Peniuk, V.O., Motuzenko, O.V. (2020). Ensuring the Growth of Enterprises and Organizations through the Motivation of Managerial Staff. *International Journal of Economics and Business Administration*. Volume VIII Issue 2, 219-228. DOI: [10.35808/ijeaba/454](https://doi.org/10.35808/ijeaba/454). (Scopus& etc.) (0,45 д.а., в т.ч. особистий внесок автора – 0,09 д.а.)

5. Мотузенко, О. (2025). Розробка механізму впровадження кадрового аудиту як інструменту управління ризиками компанії. *Економіка та суспільство*, (73). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-73-123> (Google Scholar, OUCI) (0,8 д.а.)

Публікації, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Мотузенко, О. (2021). Фінансові махінації та корпоративне шахрайство. *I CISP Conference «Globalization of Scientific Knowledge: International Cooperation and Integration of Sciences»*. Грааль науки. 89-91. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.05.2021.014> (0,18 д.а.)
2. Мотузенко, О.В. (2023). Порівняльний аналіз традиційних та інноваційних моделей менеджменту. Міжнародна науково-практична конференція «Стратегія управління інноваціями в сучасній економіці». Research Europe, 2023, p.115-117. URL: <https://researcheurope.org/wp-content/uploads/2023/09/re-01.09.23.pdf> (0,09 д.а.)
3. Мотузенко, О. (2020). Методи кадрового аудиту. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку, Україна, лис. 2020. Наявний у: <https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE2020/paper/view/158> (0,09 д.а.)
4. Motuzenko, O. (2020). Improving the efficiency of the company due to human resources. *International Conference on Corporation Management*, Estonia. Available at: <https://conf.scnchub.com/index.php/ICCM/ICCM-2020/paper/view/114> (0,09 д.а.)
5. Motuzenko, O. (2020). Management staff motivation for enterprise growth. *International conference on Economics, Accounting and Finance*, Estonia. Available at: <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF/ICEAF/paper/view/78> (0,14 д.а.).

Публікації, які додатково відображають наукові результати дисертації:

1. Motuzenko, O. (2022). Creating a methodological basis for measuring the quality of an effective labor process management. *Economics, Finance and Management Review*, (1), 95–98. <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2022-1-95>

(Index Copernicus, Google Scholar, Academic Resource Index, ResearchBib, PKP Index, Eurasian Scientific Journal Index, OUCI, Dimensions, OpenAire) (0,48 д.а)

2. Мотузенко, О. В. (2020). Мотивація праці та підвищення ефективності діяльності підприємства. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (2 (58), 103–111. (Index Copernicus, Google Scholar, SIS, Academic Resource Index, ResearchBib, Ulrichsweb Global Serials Directory, PKP Index, Eurasian Scientific Journal Index, OUCI, Dimensions, OpenAire) <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2020-58-103-111> (0,4 д.а.)

3. Motuzenko, O. (2021). Security of the insurance market of Ukraine in the realities of development and attraction of foreign capital. International conference on Economics, Accounting and Finance, Estonia. Available at: <https://conf.scnchub.com/index.php/ICEAF/ICEAF-2021/paper/view/281>. (0,02 д.а.)

Усі наукові положення, висновки і рекомендації одержані автором особисто. У публікаціях, підготовлених в співавторстві, здобувачем зазначено авторський внесок на підставі рішення кафедри.

Результати дисертації опубліковано в повному обсязі.

ВВАЖАТИ, що дисертаційна робота Мотузенко Оксани Володимирівни на тему «Кадровий аудит в системі управління ризиками компанії», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за своїм науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам пп. 5, 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 затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 та відповідає вимогам освітньо-наукової програми «Менеджмент» ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» зі спеціальності 073 Менеджмент.

РЕКОМЕНДУВАТИ:

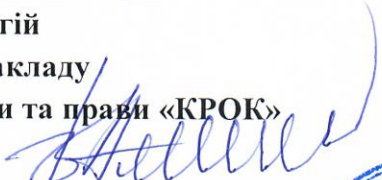
Аналіз результатів презентації та їх обговорення на засіданні кафедри управлінських технологій свідчить, що наукові положення, висновки та практичні рекомендації, представлені у дисертаційній роботі Мотузенко Оксани Володимирівни, повністю відповідають вимогам освітньо-наукової програми підготовки докторів філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент». Отримані результати відзначаються науковою новизною порівняно з існуючими теоретико-методичними підходами в галузі управління персоналом та ризик-менеджменту, містять обґрунтовані авторські положення та інноваційні рішення, що мають прикладну цінність і спрямовані на розв'язання актуальних проблем інтеграції кадрового аудиту в систему управління ризиками компанії. Дисертаційна робота має самостійний і цілісний характер, демонструє високий рівень наукової зрілості, комплексно охоплює теоретичні й практичні аспекти досліджуваної проблеми та становить вагомий внесок у розвиток сучасної науки менеджменту та практики управління людськими ресурсами.

У зв'язку з цим дисертація Мотузенко Оксани Володимирівни на тему «Кадровий аудит в системі управління ризиками компанії» може бути рекомендована до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді Університету економіки та права «КРОК» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

Головуючий на засіданні кафедри
управлінських технологій
Вищого навчального закладу
«Університет економіки та права «КРОК»
д.е.н., професор

Віктор АЛЬКЕМА

«15» квітня 2025 р

Підпис  засвідчую
Заступ. Директор  Вищого навчального закладу
«Університет економіки та права «КРОК»
Масколайчук
20 25 р.