

ВИСНОВОК

Про наукову новизну, теоретичне і практичне значення результатів дисертації

«Формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу»

Здобувачки вищої освіти ступеня доктора філософії

Пісоцької Ії Сергіївни

За спеціальністю 073 Менеджмент

(галузь знань 07 Управління та адміністрування)

Кафедра менеджменту

Київський національний університет технологій та дизайну

Актуальність теми та її зв'язок із планами науково-дослідних робіт. Благополуччя персоналу є одним із визначальних чинників конкурентоспроможності сучасних підприємств: воно безпосередньо впливає на здатність організацій залучати й утримувати таланти, підтримувати залученість і продуктивність працівників, формувати стійку корпоративну культуру. В умовах глобальних трансформацій та цифровізації, зміни моделей зайнятості, міграції населення, зростання психоемоційного навантаження, корпоративне благополуччя персоналу набуває стратегічного значення та стає невід'ємним елементом ефективного HR-менеджменту.

В Україні ця проблема забезпечення корпоративного благополуччя персоналу набула особливої гостроти у зв'язку з тривалим воєнним станом, що суттєво вплинув на психологічний, фізичний, соціальний і фінансовий стан мільйонів працівників підприємств, загострив плинність кадрів, дефіцит кваліфікованих фахівців та зниження продуктивності праці. Попри значний масив зарубіжних і вітчизняних наукових розробок у сфері корпоративного благополуччя персоналу, ця проблема залишається на допарадигмальному рівні: заходи щодо забезпечення благополуччя персоналу на практиці нерідко є фрагментарними і не інтегрованими в загальну стратегію управління компанією. Це зумовлює необхідність переосмислення концептуальних засад корпоративного благополуччя персоналу та розроблення науково обґрунтованих механізмів та інструментів його забезпечення.

Зв'язок теми дослідження з планами науково-дослідних робіт. Дослідження виконано відповідно до тематики ініціативних наукових досліджень Київського національного університету технологій та дизайну Міністерства освіти і науки України (м. Київ).

Під час виконання ініціативної науково-дослідної теми «Поведінкові

аспекти прийняття рішень в менеджменті бізнес-структур» (номер державної реєстрації 0123U101337, 2023-2026 рр.) проаналізовано та узагальнено моделі корпоративного благополуччя персоналу та побудовано поведінкову модель корпоративного благополуччя персоналу, яка охоплює аспекти корпоративного благополуччя персоналу (організаційна культура, матеріальне стимулювання, професійний розвиток, психоемоційний стан, Work-life balance), та враховує його зв'язок між чинниками економічної поведінки та прийняття рішень. Обґрунтовано методичні засади формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу підприємства; визначено сутність, основні напрями формування стратегії корпоративного благополуччя персоналу підприємства та розроблено послідовність її формування.

В межах ініціативної науково-дослідної теми "Трансформація систем менеджменту суб'єктів господарювання в умовах цифровізації" (номер державної реєстрації 0125U001974, 2025-2029 рр.) автором обґрунтовано необхідність цифровізації інструментів управління корпоративним благополуччям персоналу, впровадження цифрових платформ психологічної підтримки, корпоративних онлайн-університетів та систем дистанційної діагностики стану благополуччя працівників як складових трансформації системи менеджменту персоналу в умовах цифровізації.

Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів. Дисертаційна робота є одноосібною науковою працею. Усі основні наукові результати, висновки, пропозиції та рекомендації, що виносяться на захист, отримані автором особисто. Автором самостійно сформульовано наукове завдання дослідження, визначено його мету, об'єкт, предмет та методичний інструментарій. Запропоновано визначення корпоративного благополуччя персоналу. Проведено критичний аналіз і систематизацію зарубіжних та вітчизняних наукових підходів до концепції корпоративного благополуччя персоналу, виявлено обмеження існуючих моделей (Н. Бредберна, Е. Дінера, К. Ріфф, П. Ворра, PERMA-моделі М. Селігмана) благополуччя персоналу та розроблено авторську поведінкову модель корпоративного благополуччя персоналу. Розроблено діагностичний опитувальник «Діагностика корпоративного благополуччя персоналу» (ДКБП-25), який дозволяє комплексно оцінити п'ять ключових аспектів корпоративного благополуччя персоналу, проведено його апробацію, здійснено статистичну обробку та кореляційний аналіз отриманих даних, інтерпретовано результати емпіричного дослідження.

Розроблено процедуру формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу та комплексну інтегровану Програму корпоративного благополуччя персоналу, що охоплює п'ять напрямів благополуччя, як-от: психологічне, фізичне, соціальне, фінансове та професійне благополуччя із визначенням структури відповідальності стейкхолдерів. Сформовано чотирикластерну модель компетенцій корпоративного психолога підприємства, яка супроводжується системою поведінкових індикаторів за шкалою BARS (п'ять рівнів зрілості кожної компетенції).

Внесок автора в колективно опубліковані наукові праці конкретизовано у списку публікацій.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків, рекомендацій, які захищаються. Методологічною основою дисертації послугувала сукупність принципів наукового пізнання, загальних та спеціальних методів і способів дослідження: контент-аналіз, термінологічний аналіз і синтез, методи узагальнення та систематизації, порівняльний і структурний аналіз, системний підхід, моделювання, проектний підхід, компетентнісний підхід, моделювання, шкала поведінкових індикаторів за методом BARS, метод побудови ментальних карт. Поєднання якісних і кількісних методів забезпечує багатовимірність аналізу та взаємну верифікацію отриманих результатів.

Теоретичною основою дослідження стали положення менеджменту, організаційної психології, психології управління та HR-менеджменту. Для проведення наукових досліджень було використано наукові праці провідних закордонних і вітчизняних учених в галузі теорій мотивації та організаційної психології (Маслоу А. Г., Герцберг Ф., Бредберн Н., Дінер Е., Ріфф К., Селігман М., Ворр П., Десі Е. Л., Раян Р. М., Де Неве Я.-Е., Уорд Дж., Вартанова О.В., Карамушка Л.М., Пахоль Б.Є.), результати аналітичних досліджень міжнародних аналітичних агенцій (CIPD, Gallup, SHRM) забезпечує відповідність отриманих результатів сучасному світовому рівню розвитку науки предметної галузі.

Репрезентативність емпіричної бази та статистична верифікація результатів забезпечена вибором діагностичних інструментів. Достовірність отриманих результатів підтверджена на основі застосування кореляційного аналізу та на основі отримання статистично значущих кореляційних зв'язків, отриманих за результатами аналізу, що підтверджує наукову гіпотезу автора щодо детермінуючої ролі корпоративного

благополуччя персоналу відносно економічної поведінки та стилів прийняття рішень, що є оригінальним науковим внеском дисертаційного дослідження.

Верифікацію результатів дисертаційного дослідження забезпечено їх впровадженням у практичну діяльність підприємства та навчальний процес закладу вищої освіти, що підтверджено відповідними документами.

Основні результати дослідження, ступінь їх наукової новизни та значущості.

Отримані в процесі дослідження наукові результати в сукупності дозволили розв'язати важливе науково-прикладне завдання щодо формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу на основі концептуалізації та операціоналізації корпоративного благополуччя персоналу як стратегічного ресурсу підприємства, побудові поведінкової моделі корпоративного благополуччя персоналу та обґрунтуванні методичного інструментарію діагностики корпоративного благополуччя персоналу.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в такому:

уперше:

- сформовано чотирикластерну модель компетенцій корпоративного психолога, яку структуровано за чотирма кластерами компетенцій (особистісні, аналітико-діагностичні, професійні та соціально-комунікативні) та супроводжуються відповідною системою поведінкових індикаторів. На відміну від існуючих підходів, запропонована модель інтегрує психологічний супровід в HR-стратегію та Wellbeing-архітектуру підприємства; охоплює кластери та компетенції, релевантні до сучасних умов, зокрема супровід ветеранів та інклюзивну реінтеграцію; трансформує роль психолога з реактивного консультанта на стратегічного партнера бізнесу;

удосконалено:

- методичний підхід до оцінювання рівня благополуччя працівників на основі створення діагностичного інструментарію «ДКБП-25», який вміщує п'ять діагностичних кластерів корпоративного благополуччя персоналу (організаційна культура, матеріальне стимулювання, професійний розвиток, психоемоційний стан та балансу між роботою і особистим життям), що на відміну від чинних аналогів, забезпечує комплексну кількісну оцінку як загальної системи корпоративного благополуччя, так і її складових;

дістали подальший розвиток:

- уточнено визначення корпоративного благополуччя персоналу як «цілісної, системної організованої та інтегрованої в управлінську модель компанії сукупності політик, практик і середовищ, спрямованих на підтримку, розвиток і збереження фізичного, психологічного, соціального та професійного здоров'я співробітників з урахуванням сучасних тенденцій ринку праці, цифровізації, гнучких форм зайнятості, а також очікувань щодо балансу «робота-життя», соціальної справедливості та корпоративної відповідальності, що разом забезпечує стійку працездатність, залученість, адаптивність і конкурентоспроможність компанії», що деталізує визначення корпоративного благополуччя персоналу крізь призму сучасних трендів ринку праці та психологізації менеджменту), що дозволило розширити предметне поле дослідження та візуалізувати його у вигляді ментальної карти;

- розроблено поведінкову модель корпоративного благополуччя персоналу на основі синтезу класичних концепцій і моделей благополуччя персоналу, що дало змогу визначити окремі аспекти корпоративного благополуччя персоналу (організаційна культура, матеріальне стимулювання, професійний розвиток, психоемоційний стан, Work-life balance) та обґрунтувати їх зв'язок з економічною поведінкою та прийняттям рішень;

- систематизовано чинники корпоративного благополуччя персоналу із застосуванням методу експертного опитування, що дало змогу виокремити суб'єктивні (індивідуальні) та об'єктивні (організаційні) кластери таких чинників, що в результаті створює підґрунтя для розроблення систем діагностики корпоративного благополуччя персоналу та оцінки взаємного впливу окремих аспектів і чинників корпоративного благополуччя персоналу;

- підходи до проєктування та реалізації комплексних програм корпоративного благополуччя персоналу, що охоплюють п'ять напрямів (психологічне, фізичне, соціальне, фінансове та професійне благополуччя) та передбачають чіткий розподіл відповідальності між стейкхолдерами на всіх рівнях управління.

Практичне значення роботи. Отримані результати та розроблені рекомендації є методичною базою формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу підприємства.

До результатів, що мають найбільше практичне значення, належать:

ментальна карта предметного поля дослідження; комплексна Програма корпоративного благополуччя персоналу; поведінкова модель корпоративного благополуччя персоналу; авторський діагностичний інструментарій (ДКБП-25) для оцінювання поточного стану корпоративного благополуччя персоналу підприємства; модель компетенцій корпоративного психолога підприємства.

Наукові положення та результати дослідження розглянуто, схвалено та визнано доцільними до використання в практиці діяльності АТ «Укрпошта» (Довідка № 1.29.003.-9004-26 від 01.04.2026 р.).

Окремі положення дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі в Київському національному університеті технологій та дизайну (Довідка № 02-74/979 від 14.05.2026 р.) при викладанні освітніх компонентів «Управління персоналом» та «Психологія управління в організаціях», «Психологія управління та менеджменту», «HR-менеджмент».

Повнота викладення матеріалів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора. Основні положення і результати дисертаційного дослідження відображено у 14 наукових роботах, з них 5 статей у наукових фахових виданнях України та 9 матеріалів тез доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях. Наукові публікації відповідають вимогам 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 (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44).

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Діагностика рівня корпоративного благополуччя персоналу. Економіка та суспільство. 2025. № 81.

URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/7045>

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-17>

Особистий внесок: розроблено кластери питань щодо діагностики рівня корпоративного благополуччя персоналу, здійснено статистичну обробку отриманих результатів.

2. Вартанова О.В., Маляренко І.С., Повзун Д.І. Токсичне робоче середовище як результат порушення факторів корпоративного благополуччя. Економіка та суспільство. 2025. № 72.

URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5660>

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-21>

Особистий внесок: виявлено маркери токсичного робочого середовища.

3. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Чинники комплексної діагностики корпоративного добробуту персоналу як ключовий фактор успішності організації. Інфраструктура ринку. 2024. № 80. С. 128-133.

URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2024/80_2024/24.pdf

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct80-22>

Особистий внесок: узагальнено методи діагностики корпоративного благополуччя персоналу.

4. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. Інфраструктура ринку. 2023. № 75. С. 79-85.

URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/75_2023/16.pdf

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct75-14>

Особистий внесок: проведено аналіз та систематизовано ключові моделі корпоративного благополуччя персоналу.

5. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Місце і роль Wellbeing в корпоративній стратегії управління. Інфраструктура ринку. 2023. № 71. С. 200-206.

URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/71_2023/37.pdf

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct71-35>

Особистий внесок: обґрунтовано місце стратегії благополуччя в системі корпоративного управління.

Апробація результатів дослідження. Теоретичні, методичні та практичні положення дисертації доповідались на 7 міжнародних та 2 всеукраїнських науково-практичних конференціях:

1. Маляренко І.С., Вартанова О.В. Забезпечення добробуту працівників у бізнес-структурах в контексті суспільного сталого розвитку. Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конфер. молодих учених та студентів, 29 берез. 2025 р. К.: КНУТД, 2025. С. 68-69.

URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/30326>

Особистий внесок: обґрунтовано підходи до забезпечення добробуту

працівників у бізнес-структурах в контексті суспільного сталого розвитку.

2. Вартанова ОВ, Малярєнко І.С. Структура складових корпоративного благополуччя персоналу. Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 29 квіт. 2025 р. К.: КНУТД, 2025. С. 335-337.

URL:https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/27164/1/IMPER_2024_P335-337.pdf

Особистий внесок: визначено та охарактеризовано складові корпоративного благополуччя персоналу.

3. Вартанова О.В., Малярєнко І.С. Дослідження рівня корпоративного благополуччя персоналу в часи війни. Міжнародні економічні відносини у глобальному та регіональному вимірі: матеріали Міжнар. наук.-практ. конфер., 18-19 жовт. 2024 р., Ужгород: УЖНУ, 2024. С. 166-170.

URL:<http://catalog.liha-pres.eu/index.php/liha-pres/catalog/view/331/9766/22058-1>

DOI:[10.36059/978-966-397-428-6-45](https://doi.org/10.36059/978-966-397-428-6-45)

Особистий внесок: досліджено особливості забезпечення корпоративного благополуччя персоналу в умовах війни.

4. Вартанова О.В., Малярєнко І.С. Забезпечення добробуту працівників у бізнес-структурах в контексті суспільного сталого розвитку. Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конфер., 4 жовт. 2024 р. К.: КНУТД, 2024. С. 91-92.

URL: <https://zenodo.org/records/14354068>

Особистий внесок: розкрито особливості забезпечення благополуччя працівників у бізнес-структурах в контексті суспільного сталого розвитку.

5. Вартанова О. В. Малярєнко І.С. Структура складових корпоративного благополуччя персоналу. Імперативи економічного зростання в контексті реалізації Глобальних цілей сталого розвитку : матеріали V Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конфер., 23 квіт. 2024 р. Київ: КНУТД, 2024. С. 335-338.

URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/26759/7/IMPER_2024.pdf

Особистий внесок: запропоновано структуру складових корпоративного благополуччя персоналу.

6. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Токсичне робоче середовище як чинник порушення благополуччя персоналу в умовах війни. Синергія науки і бізнесу у повоєнному відновленні регіонів України: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конфер., 24-26 квіт. 2024 р., Херсон: ХНТУ, 2024. С. 31-34. URL:<https://surl.li/ufthnh>

Особистий внесок: досліджено вплив токсичного робочого середовища на порушення благополуччя персоналу в умовах війни.

7. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Сутність корпоративного Well-being. Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях: Всеукр. наук.-практ. конф.: тези доповід., 30 березн. 2023 р., Київ: КНУТД, 2023. С. 164-169.

URL: <https://surl.li/qfiapv>

Особистий внесок: розкрито сутність та зміст поняття корпоративного Wellbeing.

8. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Well-being як невід'ємна складова формування корпоративної стратегії підприємства. Цифрова трансформація та диджитал технології для сталого розвитку всіх галузей сучасної освіти, науки і практики: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 26 січня 2023 р.; за заг. ред. І. Жуховського, З. Шарлович, О. Мандич. Міжнародна Академія Прикладних наук, Ломжа, Польща, 2023. Ч. I. С. 164-170.

URL: <https://surl.li/hsyqld>

Особистий внесок: обґрунтовано роль Wellbeing як складової формування корпоративної стратегії підприємства.

9. Vartanova O., Malyarenko Yi. Revitalization of the concept of Wellbeing in corporate governance. Theories, methods and Practices of the latest technologies. Матеріали III Міжнар. Наук.-практ. конф., 7-9 листоп. 2022 р. м. Токіо, 2022. С. 155-157.

URL: <https://eu-conf.com/wp-content/uploads/2022/12/Science-trends-and-development-methods.pdf>

Особистий внесок: розкрито концепцію ревіталізації Wellbeing у корпоративному управлінні.

Оцінка мови та стилю дисертації. Текст дисертації викладено грамотно, державною мовою. Стил ь викладення наведених досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій відповідає академічному стилю. За формою і змістом дисертація відповідає Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої

вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії № 44 від 12.01.2022 р. Дисертація оформлена відповідно до вимог «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» № 40 від 12.01.2017 р.

Загальний висновок:

Вважати, що дисертаційна робота Пісоцької Ії Сергіївни «Формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за актуальністю, ступенем новизни, науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам п. 5-9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44), вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», та відповідає напряму освітньо-наукової програми Київського національного університету технологій та дизайну за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рекомендувати дисертаційну роботу Пісоцької Ії Сергіївни на тему «Формування корпоративної стратегії благополуччя персоналу», подану на здобуття ступеня доктора філософії до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Головуючий на засіданні,
д.е.н., професор

Бондаренко С. М.

11.05.2026



Підпис
Зав. кабінетом

Бондаренко С.М.