

«ЗАТВЕРДЖУЮ»



Проректор з наукової роботи
Національного університету
кораблебудування імені адмірала
Макарова
Д-р техн. наук, професор

Г.В. Павлов

« 21 » 03 2024 р.

ВИСНОВОК

засідання кафедри менеджменту Факультету економіки моря
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
щодо наукової новизни, теоретичного та практичного значення результатів
дисертаційної роботи з менеджменту, аспіранта кафедри менеджменту
Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в
умовах розвитку цифрової економіки та суспільства», поданої на здобуття
ступеня вищої освіти «Доктор філософії»
за спеціальністю 073 – «Менеджмент»

Витяг

з протоколу № 8 засідання кафедри менеджменту Факультету економіки моря
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
від « 7 » березня 2024 року

Присутні:

1. Арчибісова Дарія Станіславівна, д-р філософії з менеджменту, викладач, викладачка кафедри менеджменту;
2. Бойко Євгенія Олександрівна, д-р екон. наук, професор, професорка кафедри менеджменту;
3. Волосюк Марина Валеріївна, канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
4. Гришина Наталія Володимирівна, канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
5. Запорожець Ірина Михайлівна, канд. техн. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
6. Іртищев Олександр Сергійович, магістр з менеджменту, аспірант кафедри менеджменту;
7. Іртищева Інна Олександрівна, д-р екон. наук, професор, професорка кафедри менеджменту;
8. Іщенко Олена Анатоліївна, канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
9. Крамаренко Ірина Сергіївна, д-р екон. наук, професор, професорка кафедри менеджменту;
10. Сергійчук Сергій Ілліч, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту;

11. Сіренко Ігор Вікторович, канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту;
12. Трунін Костянтин Станіславович, канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту;
13. Трушлякова Антоніна Борисівна, канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
14. Тубальцева Наталія Пилипівна, канд. екон. наук, доцент, доцентка кафедри менеджменту;
15. Фатєєв Микола Володимирович, канд. техн. наук, професор, професор кафедри менеджменту.

Головуючий на засіданні кафедри – канд. екон. наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту Сіренко Ігор Вікторович.

Порядок денний: публічна презентація наукової новизни, теоретичного та практичного значення результатів дисертаційної роботи Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» виконаної у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова МОН України та поданої на здобуття ступеня вищої освіти «Доктор філософії» за спеціальністю 073 – «Менеджмент».

Тему дисертаційної роботи Іртищева О.С. затверджено Вченою радою Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (протокол №9 від 27.11.2020 р.). Цим же рішенням призначено наукового керівника д-р екон. наук, професора, професорку кафедри менеджменту Бойко Є.О.

Слухали: наукову доповідь аспіранта кафедри менеджменту Іртищева О.С. про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи, які виносяться на захист, та відповіді здобувача на запитання учасників засідання кафедри менеджменту.

Запитання ставили: Крамаренко І.С., Гришина Н.В., Сіренко І.В., Іщенко О.А., Волосюк М.В., Сергійчук С.І. Всього дисертанту поставлено 10 запитань. На усі з них було надано вичерпні відповіді, переконливі та обґрунтовані пояснення.

Виступили: науковий керівник – д-р екон. наук, професорка, Бойко Є.О.; канд. екон. наук, доцентка, Іщенко О.А.; д-р екон. наук, професорка, Крамаренко І.С.; канд. екон. наук, доцентка, Гришина Н.В.; канд. екон. наук, доцент, Сіренко І.В.

У виступах наголошувалося, що дисертаційна робота Іртищева О.С. присвячена надзвичайно актуальній темі «Трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки», яка набуває особливого значення, адже відкриває широкі можливості для вивчення нових підходів, інструментів та практик у сфері управління людськими ресурсами, спрямованих на підвищення ефективності та конкурентоспроможності організацій у цифрову епоху. Підкреслювалося, що отримані результати мають ознаки наукової новизни та підтверджене практичне значення. Зазначалося, що під час

навчання в аспірантурі Іртищева О.С. продемонстрував фахову компетентність, відповідну вимогам стандарту вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня за спеціальністю 073 «Менеджмент», виключну дисциплінованість, здатність до креативного мислення, цілеспрямованість, наполегливість. Ці особисті якості надали можливість провести власне наукове дослідження, оформити його у вигляді цікавої й корисної дисертації та розлого опублікувати основні наукові результати.

Ухвалили: прийняти такий висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертаційного дослідження Іртищева О.С. на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства»:

1. Актуальність теми та її зв'язок з планами наукових робіт НУК

В умовах глобалізації та стрімкого розвитку інформаційних технологій, цифрова трансформація стає необхідністю для бізнесу в різних секторах економіки. Це стосується і сфери управління людськими ресурсами, де цифровізація процесів може значно підвищити ефективність, мобільність та адаптивність управління персоналом.

Сучасне робоче середовище характеризується зростаючою роллю гнучких форм зайнятості, збільшенням частки віддаленої роботи та проєктно-орієнтованих команд, що вимагає від HR-фахівців застосування нових технологічних рішень для ефективного управління персоналом, моніторингу продуктивності та підтримки корпоративної культури. Розвиток цифрових технологій сприяє персоналізації управління персоналом, дозволяючи більш точно враховувати індивідуальні потреби та переваги співробітників, охоплюючи індивідуальні програми навчання, кар'єрного розвитку, мотивації та винагородження.

Невід'ємною частиною сучасних HR-технологій стають великі масиви даних (Big Data) та аналітика, дозволяючи керівництву приймати обґрунтовані рішення на основі аналізу продуктивності, ефективності навчання, тенденцій на ринку праці та інших критичних показників. А у контексті зростаючих кіберзагроз та вимог до захисту персональних даних, безпека стає ключовим пріоритетом у розробці та впровадженні HR-технологій, що включає захист інформації про співробітників, їхні персональні та фінансові дані.

Таким чином, тема трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства є вкрай актуальною та перспективною для дослідження.

Необхідність теоретико-методичного розв'язання окресленого науково-практичного завдання обумовила вибір теми та нагальну потребу проведення окремого дослідження, що здійснювалося у Національному університеті кораблебудування ім. адмірала Макарова в межах науково-дослідницької роботи кафедри менеджменту «Управління бізнес-процесами в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства»

2. Формування наукової проблеми, нове вирішення якої отримано в дисертаційній роботі

Проблемний характер виконаної дисертаційної роботи полягає у

науковому обґрунтуванні необхідності та розробці методичних підходів до формування й імплементації теоретичних узагальнень і практичних рекомендацій щодо одержаних результатів, які є новими у галузі управління людськими ресурсами та персоналом. Проведене дослідження склало суттєвий внесок у теорію, надавши новий підхід до розуміння сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом, стратегічної їх спрямованості на основі використання цифрових технологій. Відповідно HR-технологій до мети у роботі поставлено основні завдання:

- розкрити сутність та класифікацію HR-технологій технологій в управлінні персоналом підприємства;
- обґрунтувати модель системи управління персоналом на основі аналізу Big Data;
- дослідити наукові підходи до функціонування сфери управління персоналом;
- дослідити передумови розвитку системи управління персоналом;
- проаналізувати довоєнний стан сфери управління людськими ресурсами в Україні;
- дослідити механізм трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства;
- оцінити глобальні та національні тренди впливу віртуалізації економіки та суспільства на формування сучасних моделей HR менеджменту;
- обґрунтувати концепцію стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації;
- окреслити основні напрямки оптимізації HR-стратегій вітчизняних підприємств в умовах розвитку цифрової економіки.

3. Наукові положення, розроблені особисто дисертантом та новизна одержаних результатів

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретико-методичному обґрунтуванні результатів, що є новими у галузі управління людськими ресурсами та персоналом. Проведене дослідження склало суттєвий внесок у теорію, надавши новий підхід до розуміння сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом, стратегічної їх спрямованості на основі використання цифрових технологій. Виходячи з вивчення різних підходів до аналізу функціонування системи управління персоналом, розроблено нові теоретичні концепції, які покращують розуміння цієї взаємодії. Серед них, зокрема:

удосконалено:

- науковий концепт трансформації сфери управління персоналом на основі функціонального взаємодоповнення та взаємозалежності сфер управління людськими ресурсами та управління персоналом, стратегічної спрямованості розвитку кадрового потенціалу в рамках управління людськими ресурсами на сприяння підвищенню ефективності управління персоналом на оперативному рівні за рахунок використання цифрових технологій. Систему управління персоналом (HRM – Human Resource

Management) охарактеризовано як комплекс заходів, спрямований на ефективне використання людського потенціалу компанії, який базується на сучасних HR-технологіях та охоплює процеси планування персоналу, відбір і найм, оцінку та розвиток персоналу, управління заробітною платою, кадровий облік;

- механізм трансформації HR-технологій, як складну управлінську систему взаємозв'язків між державою, роботодавцями та фактичними і потенційними працівниками, що потребує нормативно-правового та інституційного забезпечення, перебуває під впливом екзогенних та ендогенних факторів і базується на використанні цифрових інструментів інноваційного розвитку. Особливим інструментом механізму трансформації HR-технологій виокремлено блокчейн технології, які мають потенціал радикально трансформувати сферу управління людськими ресурсами (HR) в контексті швидкого розвитку цифрової економіки та суспільства. Дія даного механізму спрямована на регулювання системи управління персоналом на рівні окремої компанії та регулювання ринку праці в цілому. Основним принципом даного механізму визначено людино-центричність;

- концепцію стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації на національному рівні, яка окреслює пріоритетні цілі, принципи та визначає стратегії формування і розвитку людських ресурсів під впливом цифрових технологій спрямованих на якісні перетворення людського потенціалу, стимулювання зацікавленості населення у вивченні та використанні цифрових навичок, а також ефективне використання людського капіталу в умовах цифрової трансформації національної економіки та суспільства. Концепція передбачає виділення трьох цільових стратегічних площин (стратегії людського розвитку, стратегії мотивації людських ресурсів та стратегії використання людського потенціалу), кожна з яких враховує актуальний стан, потреби і пріоритети розвитку людських ресурсів в Україні а також можливості сучасних цифрових інструментів у контексті оптимізації процесів реалізації основних завдань у кожній площині;

- модель системи управління персоналом на основі аналізу Big Data, що на відміну від існуючих, функціонує на основі модулів, враховуючих розроблену стратегію розвитку та можливістю моніторингу відповідних індикаторів досягнення, це забезпечує своєчасність реагування на виявленні відхилення та можливість враховувати визначені похибки на майбутню перспективу.

дістали подальший розвиток:

- сукупність факторів розвитку системи управління персоналом, як складової системи управління людськими ресурсами та HR-технологіями на підставі виокремлення передумов екзогенного (міжнародні стандарти, міжнародний досвід, глобальні орієнтири сталого розвитку) та ендогенного (зменшення чисельності населення, відтік кадрів за кордон, зростання конкуренції на ринку праці на фоні загальних процесів глобалізації та цифровізації економіки) характеру, що лягло в основу оцінки досягнення

значень цільових орієнтирів в контексті досягнення в Україні гідних умов праці та економічного зростання і дозволило визначити індикатори, що першочергово потребують змін (кількість потерпілих та загиблих від нещасних випадків на виробництві, частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, кількість зайнятих у суб'єктів середнього та малого підприємництва). Запропоновано чотири групи програм покращення психофізіологічного стану працівників у різних сферах (фізичне здоров'я, психічне здоров'я, робочий баланс, соціальне благополуччя), які можуть бути доступними для працівників через веб-сайти, мобільні додатки або інші цифрові канали;

- закономірності формування сфери управління людськими ресурсами в Україні, які базуються на результатах статистичного аналізу щодо скорочення чисельності населення та змін на ринку праці і демонструють тенденцію до поступового скорочення з роками робочої сили в Україні, що вказує на проблеми в сфері соціального захисту та потребує вдосконалення політики зайнятості, надання підтримки для робочого населення та розвиток ефективних програм працевлаштування з використанням цифрових технологій (платформ для пошуку роботи, для фрілансу, для онлайн-рекрутингу, для онлайн-освіти, для розвитку кар'єри);

- результати оцінки глобальних та національних трендів впливу віртуалізації економіки та суспільства на формування сучасних моделей HR-менеджменту, що на відміну від традиційних визначають основні закономірності (поява та зникнення нових професій, форм зайнятості та організації роботи, розробка та удосконалення цифрових рішень для HR-менеджменту, інтеграція штучного інтелекту та блокчейн технологій, трансформацій корпоративної культури, цінностей та ідентичностей працівників, впровадження нових методів мотивації) та прояви мультиплікативного впливу на функціонування і розвиток соціально-економічних систем всіх рівнів;

- наукові підходи щодо поняття HR-стратегії підприємства в умовах розвитку цифрових технологій, під якою запропоновано розуміти комплекс відібраних відповідно до заданої мети та цілей інноваційних методів й інструментів кадрового менеджменту, що регламентовані відповідними принципами, процедурами, забезпечені технічними та інформаційними засобами їх реалізації й у сукупності спрямовані на досягнення заданих результатів як у сфері управління кадровим потенціалом організації так і в процесах вирішення поточних бізнес-цілей відповідно до стратегій розвитку. Систематизовано її основні складові (цілі, критерії, функції, технології) та напрямки оптимізації з використанням сучасних цифрових технологій та інструментів віртуалізації, поєднання яких дозволить сформувати бажаний профіль людських ресурсів організації, що оптимально задовольняє вимогам обраної бізнес-моделі організації та її загальної стратегії розвитку;

- класифікація інструментів HR-технологій в управління персоналом, що на відміну від попередніх, дозволяє комплексно охарактеризувати можливість використання них на різних стадіях менеджменту підприємства

від формування позитивного іміджу, прийому на роботу, навчання до управління на засадах аутсорсингу.

4. Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, які захищаються

Основні положення, висновки і рекомендації спрямовані на оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства, які одержані у процесі дослідження, науково-обґрунтовані та достовірні. Це підтверджується:

по-перше, опрацюванням здобувачем широкого кола інформації, отриманої із її вторинних та первинних джерел;

по-друге, використанням системи наукових теоретичних підходів та методів, що містять теорії управління економічними системами, теорії просторового розвитку, парадигми та концептуальні напрямки, що характеризують системи економічних відносин і зав'язків всередині та за межами територіального поділу, зокрема методи: наукової абстракції; синтезу та узагальнення; причинно-наслідкових зв'язків; класифікацій; порівняльного аналізу; економічного аналізу; статистичний і стратегування;

по-третє, апробацією найважливіших результатів на чисельних міжнародних та всеукраїнських наукових, науково-практичних конференціях.

5. Наукове та практичне значення роботи

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці науково обґрунтованих теоретичних та методичних положень, які можуть використовуватися у діяльності окремих компаній й на рівні органів державної влади та місцевого самоврядування для забезпечення функціонування систем управління людськими ресурсами та персоналом на основі використання сучасних цифрових технологій.

6. Використання результатів дослідження

Характерною ознакою дисертації є те, що викладені на її сторінках положення, рекомендації та висновки доведені до рівня методичних та практичних рекомендацій, прийнятих до впровадження низкою підприємств. Зокрема:

ТОВ “Семенівський агросервіс” (довідка впровадження № 187 від 18.12.2023 року);

ПрАТ “Оберіг” для розробки шляхів удосконалення системи HR-менеджменту (довідка впровадження № 104 від 11.12.2023 року).

Теоретико-методичні розробки в розрізі питань удосконалення теоретичного інструментарію дослідження та забезпечення трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства використовуються в освітньому процесі Національного університету кораблебудування ім. адмірала Макарова при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Управління персоналом», «Мотиваційний менеджмент». Теоретико-методичні положення, які стосуються дослідження теми, використовуються при формуванні навчально-методичних комплексів наведених дисциплін, а окремі результати – при проведенні лекційних та семінарських занять (довідка впровадження №14 від 04.03.2024 року).

7. Повнота викладення матеріалів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора

Основні результати дисертації висвітлені 12 публікаціях. Зокрема у 7 статтях (з яких, 6 – у наукових фахових виданнях, що перебувають у міжнародних наукометричних базах, 1 – у закордонному журналі, який індексується у наукометричній базі Scopus); 5 – у матеріалах міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 4,52 друк. арк., з яких 3,99 друк. арк. належать особисто автору.

Серед них:

1. Yakymchuk A., Popadynets N., Yakymchuk O., Vasylytsiv T., Irtysheva I., Bilyk R., Khomosh Yu., Hrafska O., Yakubiv V. and **Irtyshev O.** Information safety of Ukraine: Integral assessment and taxonomic analysis. *International Journal of Data and Network Science*. 2021. Vol. 5(2). pp. 75–82. URL: https://www.growingscience.com/ijds/Vol5/ijdns_2021_11.pdf DOI: <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.3.003> (**Scopus**) (0,44 друк. арк., особистий внесок: формування напрямів інформаційної безпеки – 0,15 друк. арк.)

2. Іртищева І. О., Трушлякова А. Б., **Іртищев О. С.**, Гарагуля А. В. Сучасний стан та перспективи цифрової трансформації України. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. 2020. №4. Том 2. С. 281–293. URL: https://visen.knau.kharkov.ua/visn202042_23.html DOI: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2020-4-2-281> (0,69 друк. арк., особистий внесок: визначення тенденцій цифрової трансформації – 0,30 друк. арк.)

3. Кім В. О., Клецов Є. С., **Іртищев О. С.**, Гарагуля А. В., Христофоров В. О. Розвиток інноваційного підприємництва в умовах цифрової трансформації. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. 2021. № 2. Т. 2. С. 238–248. URL: <https://visen.knau.kharkov.ua/v20212221.html> DOI: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2021-2-2-238> (0,63 друк. арк., особистий внесок: складові інноваційного підприємства в умовах цифрової трансформації – 0,25 друк. арк.)

4. **Іртищев О. С.**, Гарагуля А. В., Ставцов Р. В. Розвиток цифрової економіки та суспільства: тренди, ризики та соціальні детермінанти. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2022. № 4. Том 7. С. 98–108. URL: <http://ujae.org.ua/publications/2022-4/> (0,63 друк. арк., особистий внесок: розвиток цифрової економіки та суспільства – 0,25 друк. арк.)

5. Ракіпов В. Р., **Іртищев О. С.**, Гарагуля А. В., Михасько Т. Ю., Бандюк М. А. Диджиталізація – сучасний вектор розвитку цифрової економіки та суспільства: зарубіжний досвід та його імплементація в Україні. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. No 2. С. 179–185. URL: <http://ujae.org.ua/dydzhytalizatsiya-suchasnyj-vektor-rozvytku-tsyfrovoyi-ekonomiky-ta-suspilstva-zarubizhnyj-dosvid-ta-jogo-implementatsiya-v-ukrayini/> (0,63 друк. арк., особистий внесок: зарубіжний досвід цифрової економіки – 0,25 друк. арк.)

6. Irtyshchev Oleksandr HR technologies in personnel management: the essence, functions, tools. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. No 1. С.107-111 (0,66 друк. арк.)

7. Irtyshchev Oleksandr Trends in the development of HR technologies in the context of the development of the digital economy and society. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. No 1. С. 189-198. (0,63 друк. арк.)

8. Апробація результатів дисертаційного дослідження

Результати досліджень, відображені в дисертації, оприлюднені на 5 міжнародних і всеукраїнських наукових конференціях, зокрема, на:

1. Всеукраїнські наукові економічні «Перспективи морської економічної діяльності в контексті трендів Індустрії 4.0» (м. Миколаїв, 17-18 грудня 2020 р.).

2. VI Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція з міжнародною участю «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємства реального сектора економіки» (м. Полтава, 27 жовтня 2022 р.).

3. VII Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент ХХІ століття: глобалізаційні виклики» (м. Полтава, 18 травня 2023 р.).

4. Всеукраїнські наукові економічні «Актуальні вектори відновлювальної трансформації економіки України» (м. Миколаїв, 30.11-01.12.2023 р.).

5. X Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція «Сучасні інноваційно-інвестиційні механізми розвитку національної економіки в умовах євроінтеграції» (м. Полтава, 09 листопада 2023 р.).

9. Оцінка мови та стилю дисертації

Рукопис дисертаційної роботи викладений літературною українською мовою. Автор дотримувався стилістичних правил висвітлення матеріалів наукового дослідження. Для підготовленого тексту характерні: чітка структуризація, однозначність уживання термінології, доступність розуміння поглядів автора, точність формулювань, логічність, послідовність та доказовість науково-практичних узагальнень й висновків.

10. Відповідність змісту дисертації спеціальності, за якою вона подається до захисту

Дисертаційна робота Іртищева Олександра Сергійовича є завершеною науково-дослідною роботою, у результаті якої одержані нові теоретично та методично обґрунтовані розробки щодо трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства.

Наведені теоретичні узагальнення, висновки та практичні рекомендації базуються на накопиченому й опрацьованому з застосуванням коректних наукових методів методологічному та фактологічному матеріалі.

Викладене дає підстави для таких висновків:

1. Здобувач – Іртищев Олександр Сергійович опанував теоретичні знання, уміння, навички та компетентності, окреслені стандартом вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня за спеціальністю «Менеджмент» та

восьмим рівнем. Національної рамки кваліфікацій, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України за № 1341 від 23.11.2011 року.

2. Іртищев Олександр виконав самостійне наукове дослідження, оформив його результати у вигляді дисертації та висвітлив їх у більш ніж 12 публікаціях.

3. Зміст дисертаційної роботи повною мірою узгоджується з нормативними положеннями:

- стандарту вищої освіти зі спеціальності 073 «Менеджмент», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» для третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти;

- наукової освітньої програми третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування», кваліфікація доктор філософії (PhD), затвердженої Вченою радою НУК (протокол № 4 від 29.03.2020 р.).

4. Рукопис відповідає вимогам до оформлення наукових кваліфікаційних робіт здобувачів ступеня доктора філософії, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України (Наказ № 40 від 12.01.2017 р.).

Ухвалили:

1. Дисертаційна робота Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» є завершеною науковою працею, в якій розв'язано конкретне наукове завдання, а саме обґрунтуванні й розробленні науково-методичних та науково-практичних рекомендацій спрямованих на оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства:

- а) основні результати дисертації висвітлені 12 публікаціях. Зокрема у 7 статтях (з яких, 6 – у наукових фахових виданнях, що перебувають у міжнародних наукометричних базах, 1 – у закордонному журналі, який індексується у наукометричній базі Scopus); 5 – у матеріалах міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій;

- б) дисертація відповідає вимогам Наказу МОН України №40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», Постанови Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р. «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії»;

- в) враховуючи наукову зрілість та професійні якості Іртищева Олександра Сергійовича на тему «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» рекомендується до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

2. Пропонувати Вченій раді НУК імені адмірала Макарова утворити разову спеціалізовану вчену раду у складі:

Голова: доктор економічних наук, професор Крамаренко Ірина Сергіївна, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова.

Члени:

Рецензенти:

- доктор економічних наук, професор Надточій Ірина Ігорівна, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова;

- кандидат економічних наук, доцент Гришина Наталія Володимирівна, Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова.

Опоненти:

- доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів Черничко Тетяна Володимирівна, Мукачівський державний університет;

- доктор економічних наук, професор, завідувач кафедрою публічного управління та адміністрування, Славкова Олена Павлівна, Сумський національний аграрний університет.

За ухвалу проголосували:

«За» – 14

«Проти» – немає

«Утримались» – немає

Голова засідання кафедри,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту

Ігор СІПЕНКО

Гарант освітньої програми,
доктор економічних наук, професор

Ірина КРАМАРЕНКО