

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Олександр ІРТИЩЕВ, 1997 року народження, громадянин України, освіта повна вища: закінчив у 2019 році Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова за спеціальністю 073 «Менеджмент» освітньої програми «Менеджмент організацій і адміністрування», є аспірантом Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (місто Миколаїв), виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ректора Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти і науки України, м. Миколаїв від «29» квітня 2024 року № 89, у складі:

Голови разової

спеціалізованої вченої ради – Ірина КРАМАРЕНКО, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Рецензентів –

Ірина НАДТОЧІЙ, доктор економічних наук, професор, заступник директора з навчально-методичної та наукової роботи Херсонського навчально-наукового інституту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Наталія ГРИШИНА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова

Офіційних опонентів –

Тетяна ЧЕРНИЧКО, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів Мукачівського державного університету

Олена СЛАВКОВА, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету

на засіданні «27» червня 2024 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» Олександру ІРТИЩЕВУ на підставі публічного захисту дисертації «Трансформація HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Дисертацію виконано у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти і науки України, м. Миколаїв.

Науковий керівник Євгенія БОЙКО, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, що містить науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, які полягають в теоретичному обґрунтуванні й розробленні науково-методичних та науково-практичних рекомендацій спрямованих на оптимізацію трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства, що має істотне значення для галузі знань 07 «Управління та адміністрування» й відповідає ОП «Менеджмент». Дисертаційне дослідження виконано українською мовою. Дисертація відповідає вимогам МОН України 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 (зі змінами).

Здобувач має 12 наукових публікацій за темою дисертації, з них 1 стаття у закордонному журналі, який індексується у наукометричній базі Scopus, 6 статей у наукових фахових виданнях України:

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.growing-science.com/ijds/Vol5/ijdns_2021_11.pdf DOI: <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.3.003> (Scopus)

2. Іртишева І. О., Трушлякова А. Б., **Іртишев 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/v202042_23.html DOI: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2020-4-2-281>

3. Кім В. О., Клецов Є. С., **Іртишев 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>

4. **Іртишев 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/> DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-4-28>

5. Ракіпов В. Р., **Іртишев 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-tsifrovoyi-ekonomiky-ta-suspilstva-zarubizhnyj-dosvid-ta-jogo-implementatsiya-v-ukrayini/>

6. **Irtyshev O.** HR technologies in personnel management: the essence, functions, tools. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. No 1. С.107–111. DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-1-22>

7. **Irtyshev O.** 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. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-34>

У дискусії взяли участь голова, рецензенти, офіційні опоненти та висловили зауваження:

Ірина КРАМАРЕНКО, голова, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова; оцінка позитивна.

Ірина НАДТОЧІЙ, рецензент, доктор економічних наук, професор, заступник директора з навчально-методичної та наукової роботи Херсонського навчально-наукового інституту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова; оцінка позитивна з зауваженнями:

1. Формуючи класифікацію інформаційних технологій в сфері HR-менеджменту відповідно до сучасних умов (стор. 43), автору доцільно було б надати класифікацію не лише за видами HR-технологій, а також і за рівнями управління.

2. Розглядаючи методологію оцінювання ефективності управління персоналом на засадах HR-технологій (стор. 52), бажано було б розглянути етап формування збалансованої системи показників для оцінювання ефективності процесу управління персоналом на підприємстві.

3. Здійснюючи аналіз специфіки сфер управління людськими ресурсами та персоналом (стор. 82), доцільно було б виконати аналіз в розрізі таких характеристик як стратегія, психологічний договір, проектування робіт, організаційні структури, винагорода, розвиток, робочі взаємовідносини.

4. Розглядаючи формування нових тенденцій цифровізації та HR-трендів в системі управління персоналом (стор. 114) доцільно було б урахувати спектр цифрових рішень, таких як автоматизовані системи управління персоналом, штучний інтелект, аналітика даних, електронне навчання та інші інноваційні технології.

5. Формуючі напрямки цифровізації економіки і суспільства у контексті розробки і реалізації стратегії розвитку людських ресурсів (стор. 159), доцільно було б доповнити напрямом «розвиток та впровадження концепції «smart city».

6. Систематизуючи чинники формування та базові елементи HR-стратегії підприємства (стор. 169), доцільно було б враховувати вид стратегії, її орієнтованість на соціалізацію або формалізацію.

Зазначені недоліки не зменшують науково-практичного значення роботи. Вивчення матеріалів дисертаційного дослідження свідчить про її пошуковий характер, творчий підхід автора до поставлених завдань.

Наталя ГРИШИНА, рецензент, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова; оцінка позитивна з зауваженнями:

1. В першому розділі необхідно було більше уваги приділити проблемам, які пов'язані з необхідністю дослідження факторів розвитку HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства і не втрачають своєї актуальності протягом теперішнього періоду військового часу (Розділ 1, п.п. 1.2, стор. 39-44).

2. Автором запропоновано методологію моделі оцінювання ефективності управління персоналом на засадах HR-технологій (стор. 52-53). Одним з етапів якої відзначено визначення отриманих критеріїв ефективності інтегрального показника та інтерпретація відповідних результатів. Проте, у роз'ясненні до запропонованої схеми на рисунку 1.5 не розкриті критерії, за якими має оцінюватися інтегральний показник ефективності управління персоналом на засадах HR-технологій. Це, в свою чергу, може спричинити недосягнення цілей та індикаторів стратегії розвитку суб'єкта господарювання.

3. В першому розділі автору необхідно було зазначити, які можливості відкриває впровадження в українську практику кращого іноземного досвіду розвитку HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор. 32-35).

4. Робота значно виграла, якщо автор б в другому розділі (п. 2.1, стор. 65-67) дослідив та проаналізував досвід світових компаній в сфері управління персоналом та HR-технологій. Це дозволило б імплементувати позитивний досвід іноземних компаній у сфері управління персоналом в умовах цифрової епохи.

5. Автором запропоновано Концепцію стратегічного управління людськими ресурсами в умовах цифровізації економіки і суспільства в контексті потреб повосного відновлення України (стор. 149, рис. 3.8). Необхідно було б уточнити принципи розвитку людського капіталу та критерії оцінки ефективності використання людських ресурсів, на основі яких має здійснюватися вибір та формування відповідної стратегії їх розвитку та трансформації в умовах цифровізації економіки і суспільства.

Висловлені зауваження суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи. Вона є самостійним дослідженням з актуальної проблеми, розв'язання якої має вагомое значення для подальшого розвитку економіки.

Тетяна ЧЕРНИЧКО, опонент, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки та фінансів Мукачівського державного університету; оцінка позитивна з зауваженнями:

1. Досліджуючи методичні підходи оцінювання ефективності управління персоналом на основні HR-технологій, автору доцільно було б звернути увагу на такі методи, як експертна оцінка, метод бенчмаркінгу, оцінка віддачі інвестицій у персонал, методики Д. Філіпса й Д. Ульріха, HR-метрики, система ключових показників ефективності, що значно поглибило б область дослідження (стор.47-54).

2. Здійснюючи аналіз трансформаційних процесів HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор. 61-120) доцільно було б розглянути структуру

організаційних змін досліджуваних компаній під час воєнного стану (переміщення, реорганізація, оптимізація, призупинення, закриття).

3. Обґрунтовуючи механізм трансформації HR-технологій в умовах розвитку цифрової економіки та суспільства (стор. 101-116) необхідно було б дослідити функції контролювання персоналу в умовах воєнного стану. Сьогодні змінилось навантаження на окремі робочі процеси, саме на етапі контролювання можна виявити, де та як необхідно коригувати діяльність працівників.

4. Систематизуючи глобальні тренди тенденції розвитку ключових цифрових технологій (стор. 124) важливо було б додати перспективи зайнятості у сфері STEM (science, technology, engineering and mathematics), тобто науки, технології, інжинірингу та математики.

5. Формуючи напрями оптимізації HR-стратегій вітчизняних підприємств в умовах розвитку цифрової економіки (стор. 160-175) автору доцільно було б розглянути такі напрями діджиталізації бізнесу як партнерство та колаборація, управління цінністю, впровадження інновацій (R&D).

Слід зазначити, що наведені зауваження не знижують наукової та практичної цінності дисертаційної роботи Іртишева О.С., яка містить інноваційні підходи щодо вирішення вищезазначеної проблеми.

Олена СЛАВКОВА, опонент, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Сумського національного аграрного університету; оцінка позитивна з зауваженнями:

1. Розкриваючи в першому розділі інструменти управління персоналом (стор. 28-39) доцільно було б також розглянути найбільш популярні (Kissflow HR Cloud, Zoho People, Leapsome, Breezy HR, ADP, BambooHR та Namely), визначити унікальні переваги та функції, що забезпечило більшу адаптацію до різноманітних потреб бізнесу.

2. Визначаючи передумови розвитку системи управління персоналом (стор. 61-75) доцільно було б також розкрити інноваційні методи мотивації працівників, передбачаючи розвиток інтелектуального капіталу і підвищення ефективності його використання, а також розвиток всіх своїх складових і в першу чергу персоналу.

3. Здійснюючи оцінку довоєнного стану сфери управління людськими ресурсами в Україні (стор. 99-102), автором визначено, що основним викликом є війна в Україні. На нашу думку, доцільно було б звернути увагу на видах та структурі підтримки для працівників, що надають компанії у воєнний стан, наприклад: психологічна, допомога з переїздом, оплата тимчасового житла тощо.

4. Визначаючи глобальні та національні тренди впливу віртуалізації економіки та суспільства на формування сучасних моделей HR менеджменту (стор. 133-143) необхідно було б звернути увагу на головні виклики та загрози, пов'язані з цифровізацією, що загрожують людству (макроекономічні, кібератаки, цифрові розриви, проблеми підвищення кваліфікації).

5. Обґрунтовуючи концепцію стратегічного управління людськими ресурсами у контексті потреб повоєнного відновлення України із урахуванням процесів віртуалізації (стор. 143-163), автору необхідно було проаналізувати зарубіжний досвід стратегічного управління людськими ресурсами.

У цілому, зазначені дискусійні положення і зауваження не знижують наукової новизни дисертаційної роботи, її теоретичного і практичного значення та не впливають на її загальну позитивну оцінку.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради,

«Проти» – 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Олександрові ІРТИЩЕВУ ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Окрема думка члена разової ради додається (за наявності).

Голова разової спеціалізованої вченої ради

(підпис)

Ірина КРАМАРЕНКО

(власне ім'я та прізвище)

Підпис засвідчую:
Вчений секретар



Світлана УТКІНА