ВИСНОВОК
ПРО НАУКОВУ НОВИЗНУ, ТЕОРЕТИЧНЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

аспіранта Махінька Іллі Володимировича
на тему: «Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції», поданої на здобуття
ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент
з галузі знань 07 – Управління та адміністрування

Дисертаційна робота Махінька Іллі Володимировича на тему: «Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції» виконана на кафедрі «Економіка та менеджмент» факультету «Управління енергетичними та економічними процесами» Українського державного університету науки і технологій, подана на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент». Тема дисертації затверджена в Українському державному університеті науки і технологій (Наказ1737ст від 22.12.2025).

1. Ступінь актуальності теми дисертації та її зв'язок з планами наукових робіт університету

Актуальність теми дисертаційного дослідження обумовлена необхідністю підвищення ефективності управління людським капіталом в умовах глобальних економічних викликів, нестабільного макроекономічного середовища, військово-політичної напруги та обмежених ресурсів. Зростаюча динаміка зовнішніх та внутрішніх ризиків, а також стрімка цифровізація вимагають удосконалення підходів до ефективних інструментів управління персоналом з урахуванням принципів гнучкості, адаптивності та фінансової стійкості. Сучасний розвиток систем управління персоналом передбачає формування компетентнісного підходу до управління людськими ресурсами, який передбачає системний моніторинг, розвиток та оцінювання компетентностей персоналу. У цьому контексті доволі актуальним є завдання розробки інтегрованих моделей розвитку управлінського персоналу, а в сучасних умовах потрібно враховувати умови воєнного стану. У вітчизняній практиці спостерігається дефіцит ефективних інтегрованих моделей управління персоналу в умовах глобальних економічних викликів, що обумовлює потребу в науковому переосмисленні та формуванні нових концептуальних підходів до управління персоналом. Тому обрана тема є своєчасною, соціально значущою та такою, що має вагоме практичне і теоретичне значення.

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

Дисертація виконувалася з урахуванням і відповідно до основних положень Стратегії людського розвитку України (затверджена Указом Президента України №225/2021), Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки (Постанова кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695), Цілях сталого розвитку України до 2030 року (Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019) та Плані Ukraine Facility 2024-2027 (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244-р).

3. Наукова новизна, теоретичне та практичне значення результатів дисертації

Наукова новизна отриманих результатів полягає в поглиблені теоретичних засад та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

вперше:

- розроблено багатофакторну кількісну модель, у межах якої рівень цифрової інтеграції системи розвитку управлінського персоналу розглядається як чинник, що впливає на скориговану тривалість фаз життєвого циклу підприємства з урахуванням фазової чутливості та обмежень організаційного середовища та яка задає аналітичну основу для оцінювання того, як цифрові HR-рішення модифікують траєкторію проходження фаз життєвого циклу.

удосконалено:

- стратегію управління розвитку персоналом з урахуванням вимог воєнного стану допоможе уникнути підприємству збоїв в роботі та сприятиме швидкому реагуванню менеджерів з персоналу на зміни в складі персоналу внаслідок об'єктивних під час війни

факторів – від мобілізації до еміграції, та на відміну від існуючих, передбачає безперервний зв'язок із потенційними постачальниками трудових ресурсів та побудову безпечного, гендерно рівного та безбар'єрного робочого середовища;

- компетентнісну структуру системи менеджменту персоналу підприємства – запропоновано створення кадрової бази «Персонал плюс» може стати ефективним елементом системи управління персоналом, адже забезпечує глибший та багатогранний аналіз кадрового потенціалу, дозволяє своєчасно виявляти приховані компетенції, таланти й ризики серед працівників, формує основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо розвитку, переміщення чи залучення персоналу. На відміну від існуючих кадрових баз, вона дозволить підприємству діяти на випередження, зменшувати кадрові ризики, швидко реагувати на виклики (зокрема в умовах воєнного стану), забезпечувати гнучке резервування кадрів і якомога ефективніше управляти людськими ресурсами на основі повної, структурованої та динамічно оновлюваної інформації з урахуванням усіх доступних видів ресурсів;
- удосконалено механізм адаптації системи розвитку управлінського персоналу до фаз життєвого циклу підприємства шляхом запровадження скороченого циклу зворотного зв'язку, поєднання навчальних модулів із показниками операційної результативності та використання багатоканального оцінювання керівників, що забезпечує керованість і вимірюваність результатів розвитку в умовах масштабування;
- підхід до вимірювання цифрової інтеграції системи розвитку управлінського персоналу шляхом запровадження комплексного індексу D як зваженої композиції керованих параметрів із декомпозицією цифрової складової на сукупність індикаторів (d_1 –d_7), що підвищує керованість, порівнюваність і відтворюваність оцінювання рівня цифрової інтеграції;
- фазову диференціацію управлінських завдань розвитку персоналу через систематизацію відповідності «фаза життєвого циклу-ключові ознаки-пріоритетні завдання та інструменти розвитку управлінців», що забезпечує прикладну придатність фазового підходу для проєктування програм розвитку та узгодження їх змісту із потребами підприємства на різних етапах;
- економічне обґрунтування доцільності інвестицій у розвиток управлінського персоналу шляхом включення показника ROIнавч до методичного апарату оцінювання результативності заходів розвитку, що дозволяє пов'язувати кадрові рішення з економічними критеріями ефективності та підвищувати аргументованість управлінських рішень щодо цифрових HR-інструментів.

Набуло подальшого розвитку:

- комплексна модель управління персоналом, яка на відміну від існуючих об'єднує економічні, організаційні та соціально-психологічні методи, стратегії винагород для покращення мотивації персоналу, використання цифрових технологій управління персоналом для ефективного управління та розкриття потенціалу працівників;
- комплексний інноваційний підхід, який враховує традиційні та інноваційні методи управління персоналом: грейдинг, гейміфікацію, електронне навчання (e-learning), індивідуальні плани розвитку (IDP), кейс-метод, а також враховує теорію поколінь, що дає можливість персоналізованого підходу до управління персоналом;
- методичні підходи до операціоналізації індексу D завдяки опису процедур анкетування, нормування показників за шкалою Лайкерта та розрахунку інтегрального значення, а також використання отриманих значень для оцінювання впливу цифрової інтеграції на параметри фазової динаміки в межах апробаційного дослідження;
- інструментарій урахування турбулентності та кадрових ризиків у моделях розвитку управлінського персоналу через введення змінної, що відображає організаційні бар'єри (обмеження ресурсів, опір змінам, ризики безперервності та інші фактори), які зменшують або модифікують ефект цифрової інтеграції та підвищують реалістичність прикладного моделювання;
- концепція адаптивної (циклічної) архітектури цифрово-орієнтованої системи розвитку управлінського персоналу завдяки посиленню ролі механізмів зворотного зв'язку та цифрової аналітики як основи для безперервного коригування програм розвитку відповідно до змін фази життєвого циклу та зовнішніх впливів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що сформовані в дисертації теоретичні висновки, методичні положення та практичні рекомендації можуть бути використані у діяльності підприємств при удосконаленні системи менеджменту персоналу, впровадженні цифрових технологій та підвищенні ефективності використання управлінського персоналу.

- Основні положення і рекомендації використані підприємствами. Зокрема, основні положення Адаптивної моделі системи розвитку управлінського персоналу на основі фазового підходу впроваджено в діяльність ТОВ НВП «АТТРАНС» (Акт №41 від 25.12.2025 р.). Стратегія управління розвитку персоналом з урахуванням вимог воєнного стану та кадрова база «Персонал плюс» запроваджено в діяльності ТОВ «Завод «Трансмаш» (Акт №307 від 26.12.2025 р.).
- Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються в навчальному процесі Українського державного університету науки і технологій при викладанні дисциплін; «Управління персонало», «Менеджмент», «Діджитал менеджмент» (Акт про впровадження результатів дисертаційного дослідження від 15.12.2025 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є одноосібно виконаною працею. Усі наукові результати, викладені у дисертації, отримані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті положення та ідеї, які є результатом особистих досліджень здобувача.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана діловою українською мовою з дотриманням стилю викладення результатів проведених досліджень відповідно до встановлених вимог. Стиль викладання наукових положень і висновків забезпечує доступність сприйняття та осмислення матеріалів дослідження.

4. Наукові публікації, у яких висвітлені основні наукові результати дисертації, та повнота опублікування результатів дисертації

За результатами дисертаційної роботи опубліковано 13 наукових праць, у тому числі 5 публікацій – у наукових фахових виданнях України та 8 праць апробаційного характеру, а саме:

статті, що входять до переліку наукових фахових видань і включені до міжнародних наукометричних базах:

1. Марценюк Л.В., Махінько І.В. Особливості формування систем управління розвитку персоналу підприємства. Агросвіт, № 24, 2024. С.40-44. DOI: 10.32702/2306-6792.2024.24.40 *https://www.nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/5237/5285*

(Особистий внесок: розроблено рекомендації менеджерам, які можуть використовуватися ними при формуванні системи управління розвитку персоналу підприємства).

2. Martseniuk L., Makhin'ko I., Hrebeniuk H., DAS B. (2024), Directions of effective use of data and analytics in decision-making on staff development. Philosophy, economics and law review. volume 4, no. 1, 75-84. DOI: 10.31733/2786-491X-2024-1-75-84

https://phelr.com.ua/uk/journals/tom-4-1-2024/napryami-efektivnogo-vikoristannya-danikh-ta-analitiki-u-prynyatti-rishen-pro-rozvitok-personalu (Особистий внесок: узагальнено напрями оптимізації процесів найму та утримання талантів, які відбуваються за допомогою аналітики даних).

3. Марценюк Л. В., Махінько І. В. Напрями підвищення кваліфікації працівників: аналіз та рекомендації. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 22. С. 38–41. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.22.38
https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/4992/5036

(Особистий внесок: розроблено рекомендації роботодавцям щодо підвищення кваліфікації трудового потенціалу суб'єкта господарювання).

4. Махінько І. В. Напрями підвищення мотивації працівників залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей) №88, 2024. С. 149-155. http://btie.kart.edu.ua/issue/archive

5. Махінько І. В. Формування системи розвитку управлінського персоналу на різних фазах життєвого циклу компанії. Вісник Сумського національного аграрного університету. №3 (103). 2025. С. 58-64. DOI: https://doi.org/10.32782/bsnau.2025.2.9

тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій:

1. Махінько І. В. Інформаційні технології та їх вплив на розвиток особистості: погляд у минуле і майбутнє. Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи : матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 04 листоп. 2022 р.) / гол. ред. О. М. Тогочинський; Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів: Академія ДПтС, 2022. 522 с. https://academysps.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/Konferenciya_04.11.pdf С. 366-369.
2. Махінько І. В. Розробка рекомендацій по наповненню інформативних баз про персонал підприємства. The 5th International scientific and practical conference "Scientific research: modern challenges and future prospects" (December 16-18, 2024) MDPC Publishing, Munich, Germany. 2024. 794 p. С. 726-732.
3. Махінько І. В. Тренди в управлінні розвитком персоналу в епоху штучного інтелекту. VI International scientific and practical conference «The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components» (January 10-12, 2024) Venice, Italy, International Scientific Unity. 2024. 386 p. С. 69-72.
4. І. Махінько, Л. Марценюк, М. Гненний. Інноваційні інструменти підвищення мотивації працівників. Управління проєктами. Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій : зб. наук. пр. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (27–28 берез. 2025 р.) / за ред. В. О. Петренка, В. М. Молоканової, П. Г. Перерви, Г. К. Дорожка ; УДУНТ, УКРНЕТ, НДІІВ НАПрН України. – Електрон. вид. – Дніпро : УДУНТ, 2025. – 1153 с. С.610-615. *(Особистий внесок: розробка інноваційних інструментів підвищення мотивації працівників).*
5. *Махінько І. В.* Гейміфікація – як інструмент підвищення мотивації персоналу. "Modern science: trends, challenges, solutions" (October 16-18, 2025) Cognum Publishing House, Liverpool, United Kingdom. 2025. 491 p. С.464-466.
6. Махінько І. В. Фазове управління розвитком управлінського персоналу в умовах цифрової трансформації та воєнної нестабільності. IV Міжнародна науково-практична конференція Science and education: synergy of innovation. 24-26 листопада 2025 Берлін, Німеччина. С. 560-565.
7. Махінько І. В. Економічне обґрунтування впровадження удосконаленої системи розвитку персоналу в умовах трансформації ринку праці. III Міжнародна науково-практична конференція Innovations of modern science and education. 28-30 листопада 2025 Ванкувер, Канада. С.803-807.
8. Махінько І. В. Інноваційні методи до управління персоналом в сучасних умовах. Collection of Scientific Papers with the Proceedings of the 6th International Scientific and Practical Conference «Global Directions in Scientific Research and Technological Development» (December 22-24, 2025, Valencia, Spain). European Open Science Space, 2025. 499 p. С.328-330.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дослідження пройшли апробацію на 8 Міжнародних науково-практичних конференціях: Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи (Чернігів, 2022); Scientific research: modern challenges and future prospects (Мюнхен, 2024); The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components (Венеція, 2024); Управління проєктами. Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій (Дніпро, 2025); Modern science: trends, challenges, solutions (Ліверпуль, 2025); Science and education: synergy of innovation (Берлін, 2025); Innovations of modern science and education (Ванкувер, 2025); Global Directions in Scientific Research and Technological Development (Валенсія, 2025).

5. Дані про відсутність текстових запозичень та порушень академічної доброчесності

Під час виконання дисертації аспірант Махінько І.В. дотримувався принципів академічної доброчесності, що підтверджено сервісом перевірки робіт на виявлення схожості текстів Turnitin. За результатами перевірки та аналізу матеріалів дисертації не було виявлено ознак академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації.

ВИСНОВОК:

Ознайомившись з дисертаційною роботою Махінька Іллі Володимировича на тему: «Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції» зі спеціальності 073 «Менеджмент» та науковими публікаціями, у яких висвітлено основі наукові результати, а також враховуючи результати апробації дисертаційної роботи, вважаємо, що:

1. Дисертаційна робота «Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції» за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю та практичною придатністю здобутих результатів є закінченим фундаментальним дослідженням, яке відповідає ОНП «Менеджмент».

2. Дисертаційна робота «Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції» відповідає вимогам 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, і рекомендується до разового захисту у спеціалізованій вченій раді.

Голова засідання, завідувач кафедри
«Економіка та менеджмент», д.е.н., професор Тетяна ЧАРКІНА

Вчений секретар УДУНТ Тетяна РАДКЕВИЧ

Міністерство освіти і науки України
Український державний університет науки і технологій
ЄДРПОУ 44165650
місто Дніпро