

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувачка ступеня доктора філософії Жернова Єлизавета Вікторівна, 2000 року народження, громадянка України, освіта вища: закінчила у 2021 році Український державний університет залізничного транспорту за спеціальністю «Економіка», здобувачка ступеня доктора філософії денної форми навчання в Українському державному університеті залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків, виконала акредитовану освітньо-наукову програму «Економіка підприємства».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України від «20» квітня 2026 року № 62, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Ганна Обруч, доктор економічних наук, доцент, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків;

Рецензентів –

Наталія Каличева, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків;

Вікторія Овчиннікова, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків;

Офіційних опонентів –

Оксана Криворучко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Харківського національного автомобільно-дорожнього університету Міністерства освіти і науки України, м. Харків;

Олена Чупир, доктор економічних наук, професор, професор кафедри підприємництва, торгівлі та туристичного бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України, м. Харків;

на засіданні «12» червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня

доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» Жерновій Єлизаветі Вікторівні на підставі публічного захисту дисертації «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки» за спеціальністю 051 Економіка.

Дисертацію виконано в Українському державному університеті залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник Мирослава Корінь, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту Міністерства освіти і науки України, м. Харків.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису. Дисертаційна робота виконана українською мовою, за обсягом, актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів повністю відповідає вимогам пункту 6 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). У процесі дисертаційного дослідження були отримані нові науково обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують актуальне науково-прикладне завдання щодо формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки.

Здобувачка має 18 наукових публікацій за темою дисертації, з яких 7 статей у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України. Профіль видань та зміст наукових праць відповідають встановленим вимогам на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка». Кількість опублікованих праць за темою дисертації та повнота відображення положень роботи у таких працях відповідають чинним вимогам пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії до повноти висвітлення отриманих результатів дисертаційної роботи.

1. Жернова Є. В. Детермінанти управління персоналом на підприємствах в умовах повоєнного відновлення економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С. 186–193. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.80.286805>

2. Жернова Є. В. Концептуальні положення управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 83. С. 212–221. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.83.300289>

3. Жернова Є. В. Стратегія управління персоналом підприємства в цифровій економіці. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2024. № 86. С. 209–219. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.86.310220>

4. Жернова Є. В., Корінь М. В. Еволюція підходів до управління персоналом підприємств в умовах цифровізації. *Бізнес-навігатор*. 2024. Вип. 4 (77). С. 145–150. (Особистий внесок: Жерновою Є. В. встановлено етапи інтелектуально-цифрової концепції управління персоналом; Корінь М. В. розкрито зміст концепцій управління персоналом індустріального циклу суспільно-економічного розвитку). DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-25>

5. Жернова Є. В. Гнучка кар'єра як дієвий інструмент підвищення ефективності управління персоналом підприємства в цифровій економіці. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2025. № 90. С. 18–25. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.90.337050>

6. Жернова Є. В. Актуальні тенденції розвитку ринку праці України. *Причорноморські економічні студії*. 2025. Вип. 94. С. 102–108. DOI: <https://doi.org/10.32782/bses.94-15>

7. Жернова Є. В. Розвиток інструментів діагностики систем управління персоналом підприємств у цифровому середовищі. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2025. № 91. С. 104–111. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.91.343848>

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

1. Опонент **Оксана Криворучко**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, завідувач кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) з метою посилення аргументації щодо впливу зовнішнього фінансування на соціально-трудова сферу України (с. 54) доцільно ширше використовувати релевантні статистичні показники та аналітичні дані, які б наочно відображали рівень залежності бюджетного сектору й системи соціальних гарантій від обсягів міжнародної фінансової допомоги;

2) потребує більш ґрунтовного розкриття зміст і наслідки встановленого автором інклюзивного дисбалансу (с. 52, 55–56), оскільки в умовах воєнного стану в Україні він набуває ознак глибокої деструкції, що створює суттєві ризики для системної стійкості ринку праці;

3) соціально-гуманістичний блок принципів цифровізованого управління персоналом в частині таких його складових, як цифрова етика та безпека (с. 149), потребує більш детального теоретичного обґрунтування та змістовної конкретизації. Доцільно окреслити сутність зазначених категорій та їх функціональне призначення;

4) зважаючи на обґрунтоване твердження автора щодо важливості забезпеченості від кадрових ризиків як показника результативності системи управління персоналом в умовах нестабільності та воєнних ризиків (с. 177), доцільно детальніше розкрити складові цього інтегрального показника, зокрема конкретизувати систему індикаторів, що його формують;

5) у п. 3.1, розкриваючи теоретичні та практичні засади формування

шерінгових кадрових стратегій, доцільно додатково звернути увагу на можливі ризики їх впровадження, а також окреслити шляхи їх мінімізації;

б) науковий інтерес становлять розробки автора щодо архітектури адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника (с. 262–270), у межах якої використовується такий інструмент, як персоналізовані карти кар'єрного розвитку (с. 265). З огляду на практичну значущість і перспективність запропонованого інструменту, доцільно було б більш детально розкрити механізми його практичного впровадження.

2. Оponent **Олена Чупир**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, професор кафедри підприємництва, торгівлі та туристичного бізнесу, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) цілком погоджуючись з авторським висновком на стор. 45 про те, що поширення процесів деіндустріалізації та погіршення структури економіки посилюють наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції на ринку праці, доцільним було б більш ґрунтовно розкрити зазначені процеси, оскільки вони мають визначальний вплив на загострення проблем функціонування українського ринку праці;

2) дані, представлені на рис. 1.15 «Очікування безробітних і роботодавців щодо оплати праці та режиму роботи» (стор. 50), висвітлюють суперечливі тенденції у формуванні запитів на матеріальну винагороду. Виявлена асиметрія між очікуваннями сторін потребує ґрунтовнішої інтерпретації чинників, що зумовлюють такий структурний дисбаланс на ринку праці;

3) аналіз впливу цифрової трансформації на різні типи робочих місць (табл. 1.9, стор. 94–95) доцільно спроектувати на реалії національної економіки. Це дозволить ідентифікувати специфічні виклики для українського ринку праці та визначити вектори адаптації системи підготовки кадрів до стандартів Індустрії 4.0, що є критично важливим для формування стійкої інноваційної моделі економічного розвитку;

4) при обґрунтуванні системи цілей управління персоналом в умовах цифровізації (стор. 150–152, рис. 2.8) авторці доцільно було б додатково виокремити групу морально-етичних орієнтирів. Це дозволило б нівелювати надмірно технократичний підхід до модернізації HR-процесів, оскільки саме ціннісно-етичні імперативи формують надійний базис для гуманістично орієнтованого та якісного менеджменту;

5) вимагає додаткової конкретизації сутність форм шерінгу персоналу (внутрішнього, зовнішнього, контрактного), згаданих на стор. 219. Більш детальна диференціація цих категорій дозволила б окреслити межі їх практичного використання та оцінити ефективність кожного типу для оптимізації кадрового потенціалу.

3. Рецензент **Наталія Каличева**, доктор економічних наук, професор, Український державний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1) виявлені автором соціально-мотиваційні дисбаланси на сучасному

ринку праці (с. 51, 56) потребують глибшого теоретичного обґрунтування. Доцільно детальніше розкрити їхню сутність, зважаючи на зростання значущості цих чинників у контексті сучасних трансформаційних процесів;

2) дані щодо цифрової грамотності населення (с. 88) потребують глибшого аналітичного поєднання з показниками ринку праці. Автору варто простежити, як саме зростання цифрових навичок корелює зі зміною структури зайнятості, професійної мобільності й перерозподілу трудових ресурсів, що дозволило б зробити коректні висновки щодо ефективності державної політики у сфері розвитку людського капіталу та визначити стратегічні перспективи розвитку кадрового менеджменту в умовах посилення цифровізації економічних процесів;

3) порівняльна характеристика HR-моделей, наведена у табл. 2.8 (с. 163), має ґрунтовний характер, проте для підвищення результативності запропонованих підходів доцільно було б конкретизувати умови їхнього практичного застосування. Це сприятиме більш чіткому визначенню меж використання кожної моделі з урахуванням специфіки діяльності підприємств;

4) погоджуючись із думкою автора про те, що нормативно-правове та регламентне забезпечення формує легітимний простір для цифрової взаємодії суб'єктів та об'єктів системи управління персоналом (с. 165), доцільно деталізувати складові й інструментарій зазначених компонентів, що підвищує обґрунтованість розроблених положень та забезпечить їх успішну імплементацію у прикладні алгоритми регулювання цифрових соціально-трудова відносин;

5) зважаючи на вагому роль лідерських програм у розвитку адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника (с. 268), було б доцільно навести приклади таких програм із аналізом їхнього впливу на професійне зростання фахівців.

4. Рецензент **Вікторія Овчиннікова**, доктор економічних наук, професор, Український державний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1) попри ґрунтовний аналіз ринку праці (с. 31–52), робота потребує посилення аналітико-статистичного апарату. Зокрема, автору слід було б застосувати методи кореляційно-регресійного аналізу для виявлення щільності зв'язку між основними чинниками, які впливають на динаміку ринку праці, що посилює обґрунтованість сформульованих у роботі висновків;

2) розкриваючи характеристики VANI-світу (с. 61–63), автору доцільно було б більш чітко розкрити механізм адаптації інструментарію кадрового менеджменту до нових умов функціонування. Поглиблений аналіз трансформації змісту та логіки застосування методів управління персоналом дозволив би переконливіше обґрунтувати авторську позицію щодо необхідності цифрової трансформації HR-систем;

3) описуючи на с. 168–169 розроблений адаптивний механізм управління персоналом, автору слід було б детальніше розкрити роль його окремих складових у забезпеченні загальної гнучкості системи, що дозволило більш чітко

аргументувати практичну спроможність механізму ефективно реагувати на нелінійні виклики цифрового середовища;

4) у пункті 3.2 з метою належного обґрунтування положень щодо подолання цифрової стратифікації персоналу, було б доцільно представити аналітичні дані, що фактично засвідчують цифрову асиметрію;

5) відзначаючи високу наукову значущість авторської пропозиції щодо архітектури гнучких цифрових кар'єрних траєкторій, слід зауважити, що робота значно б виграла від детальнішого розкриття змісту цифрового кар'єрного сканування (с. 263–264), оскільки цей інструмент покладено в основу розробленої архітектури.

5. Голова спеціалізованої вченої ради **Ганна Обруч**, доктор економічних наук, доцент, Український державний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Єлизаветі Жерновій ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової
спеціалізованої
вченої ради



Ганна Обруч
(підпис)

Ганна ОБРУЧ
(власне ім'я та прізвище)