

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації **Жернової Єлизавети Вікторівни**

на тему **«Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки»**, поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – Економіка (Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки) за освітньою програмою **«Економіка підприємства»**

Публічна презентація дисертації **Жернової Єлизавети Вікторівни** на тему **«Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки»** відбулася на розширеному засіданні кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом, протокол № 8 від 27 березня 2026 р. На підставі обговорення дисертаційної роботи ухвалено такий висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації:

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. Цифровізація економіки докорінно змінює архітектуру ринку праці та систему соціально-трудових відносин, трансформуючи роль персоналу з операційного ресурсу на стратегічний інтелектуальний капітал, що визначає конкурентоспроможність підприємства. Це зумовлює парадигмальний зсув у HR-менеджменті: від адміністрування окремих функцій до розбудови гнучких цифрових екосистем, де людський потенціал синергетично інтегрований із технологічними інструментами управління. Попри об'єктивну неминучість цих процесів, у вітчизняній практиці спостерігається низка деструктивних чинників: фрагментарність автоматизації кадрових процесів, концептуальна застарілість управлінських підходів та соціально-психологічний спротив інноваціям. Зазначені суперечності стримують адаптацію суб'єктів господарювання до вимог цифрового середовища та актуалізують потребу в системному науковому переосмисленні проблеми.

Поглиблення процесів цифровізації економічного простору не лише загострює наведені деструктиви, а й суттєво ускладнює умови функціонування підприємств загалом. Динамічність цифрового середовища, зростання вимог до якісних характеристик людського капіталу та експоненціальне посилення кадрових ризиків свідчать про вичерпаність адаптивного потенціалу традиційного HR-інструментарію. За таких умов виникає об'єктивна

необхідність у розробленні комплексної теоретико-методичної бази управління персоналом, що ґрунтується на імплементації інноваційних механізмів і моделей, здатних забезпечити стійкість та результативність кадрової системи підприємства в умовах глобальної цифрової трансформації соціально-економічних процесів. Вищезазначене підтверджує актуальність і своєчасність дослідження Жернової Є. В. на тему: «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки».

Наукові результати і висновки дисертації використано в ініціативній науково-дослідній роботі Українського державного університету залізничного транспорту на тему «Стратегічне управління людськими ресурсами підприємств в умовах цифрової трансформації» (номер державної реєстрації 0125U003255). Дисертація виконувалася з урахуванням і відповідно до основних положень Стратегії людського розвитку (затверджена Указом Президента України від 02 червня 2021 р. № 225/2021); Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року (затверджені Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019); Національної економічної стратегії на період до 2030 року (затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179); Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року (затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 92-р).

Мета, завдання та методи дослідження. Об'єкт та предмет дослідження.

Метою дисертаційної роботи є удосконалення теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки.

Для досягнення вказаної мети в дисертації були вирішені такі завдання:

- ідентифіковано дисбаланси українського ринку праці та депресивні тенденції його розвитку;
- розвинуто класифікацію факторів впливу на систему управління персоналом підприємств;
- встановлено етапи еволюції цифровізованого управління персоналом;
- сформовано механізм управління персоналом підприємства, що ґрунтується на комплексній цифровій трансформації його структурних елементів;
- удосконалено методику діагностики цифрової адаптивності системи управління персоналом;
- розроблено підхід до стратегічного управління персоналом на

основі шерінгових технологій;

- обґрунтовано теоретико-методологічні положення щодо подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств;
- сформовано архітектуру реалізації адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника.

Об'єкт дослідження – процес формування системи управління персоналом підприємства.

Предмет дослідження – теоретичні положення, методичні підходи і практичні рекомендації щодо формування системи управління персоналом підприємства в умовах цифрових трансформацій.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети і вирішення зазначених завдань використано такі методи: *порівняльний аналіз і графічний метод* – для виявлення тенденцій функціонування українського ринку праці та проявів дисбалансів, встановлення трендів цифровізації економіки; *систематизація і класифікація* – для типологізації факторів впливу на систему управління персоналом підприємств, класифікації типів стратегій управління персоналом і видів кар'єри; *системний підхід* – для формування механізму управління персоналом підприємств в умовах цифровізації, теоретико-методичних засад подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств та підходу до стратегічного управління персоналом підприємства; *аналогії та екстраполяції* – для ідентифікації та змістовного розкриття етапів еволюції цифровізованого управління персоналом; *моделювання* – для формування архітектури реалізації адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника; *морфологічний аналіз* – для уточнення змісту категорій цифрової стратифікації персоналу та адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії; *експертний і розрахунково-аналітичний* – для оцінювання рівня сприйнятливості підприємства до впровадження цифрових HR-технологій.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативно-правові акти України, що регулюють трудові відносини, наукові праці провідних українських та зарубіжних вчених з питань управління персоналом підприємств, матеріали Державної служби статистики України, Міністерства цифрової трансформації України, Міністерства фінансів України, Державної служби зайнятості, аналітичні звіти українських і міжнародних організацій, спеціалізовані ресурси мережі Інтернет.

Формування наукової проблеми, нове розв'язання якої отримано в дисертації. У дисертації Жернової Єлизавети Вікторівни вирішено актуальну наукову проблему – удосконалення теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки. Поглиблено

теоретико-методологічні засади управління персоналом в умовах цифровізації, розроблено теоретичні положення і методичний інструментарій трансформації кадрових систем на засадах системності й адаптивності. Дослідження базується на врахуванні деструктивних дисбалансів ринку праці, еволюційного характеру цифровізації управлінських процесів та необхідності подолання цифрової стратифікації персоналу. Запропоновані підходи інтегрують шерінгові технології та механізми комплексної цифрової трансформації структурних елементів HR-системи, що дозволяє синхронізувати розвиток трудового потенціалу з динамічними технологічними змінами. Отримані наукові результати створюють підґрунтя для забезпечення стратегічної стійкості підприємств, підвищення цифрової адаптивності кадрового менеджменту та формування персоналізованих траєкторій професійного зростання працівників у цифрову епоху.

Наукові положення, розроблені особисто дисертантом, та їх новизна. Наукова новизна дослідження полягає в поглибленні теоретичних засад, удосконаленні методичних підходів і практичних положень щодо формування системи управління персоналом підприємств в умовах цифровізації економіки. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

удосконалено:

- механізм управління персоналом підприємства, що, на відміну від існуючих, ґрунтується на комплексній цифровій трансформації всіх його структурних елементів (суб'єкта, об'єкта, мети, завдань, принципів, функцій, інструментарію, моделей та організаційно-ресурсного забезпечення) і передбачає їх інтеграцію в єдиний інформаційно-аналітичний контур управління. Запропонований механізм репрезентує логіко-послідовну архітектоніку адаптації системи управління персоналом до умов високодинамічного, турбулентного середовища, забезпечуючи обґрунтованість, оперативність та якість прийняття управлінських рішень у кадровій сфері;

- методику діагностики цифрової адаптивності системи управління персоналом, яка, на відміну від існуючих, визначає алгоритм оцінювання рівня сприйнятливості підприємства до впровадження цифрових HR-технологій і ґрунтується на агрегуванні п'яти груп компонент (організаційної, технологічної, кадрової, фінансової та культурно-психологічної). Застосування даної методики дозволяє встановити об'єктивність оцінювання стану HR-системи та сформувані інформаційно-аналітичне підґрунтя для прийняття управлінських рішень щодо її цифрової трансформації;

- підхід до стратегічного управління персоналом підприємства, який, на відміну від існуючих, ґрунтується на імплементації принципів шерінгової

економіки і передбачає вибір кадрової шерінгової стратегії відповідно до диференціації корпоративних орієнтирів розвитку підприємства (інноваційно-експансійної, синхронізаційно-оптимізаційної, антикризово-реструктуризаційної), містить механізм її реалізації, який включає діагностичний, організаційний, інструментальний, мотиваційний та контрольньо-коригуючий блоки, що у сукупності сприяє підвищенню гнучкості кадрової системи та адаптивності підприємства до змін цифрового середовища;

- теоретико-методологічні положення щодо подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств, які, на відміну від існуючих, ґрунтуються на інклюзивно-компетентнісному підході і розкривають мету, завдання та інструменти цифрової репродукції капіталу працівників, що реалізується через синхронізовану послідовність стадій: стратифікаційну ідентифікацію, ресурсну еквілібрацію, компетентнісну капіталізацію, функціонально-процесну імплементацію, інституціоналізацію цифрової інклюзії та відтворювальний моніторинг. Це в цілому сприятиме системному накопиченню й відтворенню цифрового капіталу персоналу в умовах формування стійкого інклюзивного цифрового середовища підприємства;

- архітектуру адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника, яка, на відміну від існуючих, сформована як інтегрована система взаємопов'язаних компонентів (цифрового сканування, персоналізованого формування траєкторій, цифрових кар'єрних ліфтів, платформної екосистеми розвитку кар'єри, накопичення цифрового кар'єрного капіталу та адаптивної кар'єрної реконфігурації) і визначає цифрові інструменти управління розвитком компетенцій та внутрішньою мобільністю персоналу. Така архітектура забезпечує системне оновлення кар'єрних орієнтирів працівника, гнучку трансформацію його професійних ролей та індивідуалізацію кар'єрних маршрутів, що сприяє підвищенню адаптивності підприємства в умовах цифрової трансформації;

набули подальшого розвитку:

- комплекс аналітично-емпіричних ознак сучасного українського ринку праці, що, на відміну від існуючих, демонструють його депресивний характер, обумовлений системною концентрацією дисбалансів (структурно-технологічних, демографічних, гендерних, галузево-професійних, кваліфікаційно-освітніх, регіональних, соціально-мотиваційних, інклюзивних та формалізованих), які у поєднанні з економічною невизначеністю та зовнішньою фінансовою залежністю України послаблюють відтворювальну спроможність ринку праці та його здатність до саморегулювання. Це дозволило обґрунтувати необхідність впровадження адаптивних кадрових стратегій та механізмів управління трудовими ресурсами, орієнтованих на підвищення гнучкості й стійкості системи управління персоналом підприємств;

- класифікація факторів впливу на систему управління персоналом підприємств, яку, на відміну від існуючих, побудовано на засадах ієрархічно-системного поділу, що дозволило виокремити три взаємопов'язані рівні детермінації: генеральний, концептуальний та практично-раціональний. Запропонована ієрархія факторів слугує підґрунтям для проектування прогресивних систем управління трудовим потенціалом, здатних адаптуватися до структурних дисбалансів середовища та забезпечувати стратегічну стійкість підприємств;

- періодизація еволюції цифровізованого управління персоналом, що, на відміну від існуючих, базується на зміні домінуючих технологічних парадигм та управлінських пріоритетів і включає інтелектуально-обліковий, адаптаційно-оптимізаційний, компетентісно-системний етапи. Розкриті положення дозволяють визначити вектор стратегічного розвитку управління персоналом підприємств.

Теоретичне та практичне значення результатів роботи. Отримані, сформовані та обґрунтовані у дисертаційній роботі результати, висновки та рекомендації сприяють вирішенню актуального завдання науково-прикладного характеру, що полягає в удосконаленні теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки.

Теоретична значущість результатів дослідження полягає: в концептуалізації цифрової трансформації HR-систем (обґрунтовано перехід від традиційної моделі управління кадрами до складної адаптивної соціально-економічної підсистеми, інтегрованої в загальний цифровий контур підприємства; встановлено комплекс аналітично-емпіричних ознак сучасного українського ринку праці; класифіковано фактори впливу на систему управління персоналом підприємств на засадах ієрархічно-системного поділу; розроблено теоретико-методологічні положення щодо подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств; встановлено логічну послідовність етапів розвитку цифровізованого HR-менеджменту); розвитку теорії стратегічного управління (запропоновано авторське бачення використання шерінгових технологій та механізмів цифрової конвергенції як інструментів формування стратегічного інтелектуального активу); формування архітектурного підходу до розвитку персоналу (розроблено теоретичну модель побудови адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника).

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що обґрунтовані в дисертації методичні підходи, теоретичні висновки і практичні рекомендації можуть бути використані у процесі розроблення стратегії цифровізації системи управління персоналом та впровадження інноваційних

HR-технологій на підприємствах різних форм власності. Зокрема, результати дослідження спрямовані на: оптимізацію управлінського циклу (розроблений механізм управління персоналом дозволяє підприємствам синхронізувати кадрову політику з технологічним оновленням, мінімізуючи часові та фінансові витрати на адаптацію працівників до цифрових змін); підвищення якості стратегічного планування (використання шерінгових технологій та підходів до формування адаптивних кар'єрних траєкторій дає змогу менеджменту гнучко реагувати на дефіцит компетенцій та оптимізувати використання трудового потенціалу); прийняття обґрунтованих рішень (удосконалена методика діагностики цифрової адаптивності забезпечує керівництво інструментарієм для точного оцінювання готовності персоналу до трансформацій); подолання внутрішньоорганізаційних розривів (запропоновані заходи щодо нівелювання цифрової стратифікації сприяють створенню інклюзивного цифрового середовища, підвищуючи рівень залученості та лояльності працівників різних вікових і професійних груп).

Результати аналізу дисбалансів ринку праці можуть слугувати підґрунтям для державних інституцій при розробленні програм професійної перепідготовки кадрів та стратегій розвитку національного людського капіталу в умовах економіки знань.

Загалом прикладні розробки автора мають універсальний характер і можуть бути адаптовані до специфіки діяльності підприємств, що прагнуть зміцнити свою конкурентостійкість шляхом цифрової конвергенції трудового потенціалу.

Використання результатів роботи. Основні положення і рекомендації дослідження пройшли практичну апробацію на підприємствах. Зокрема, методика оцінювання рівня сприйнятливості підприємства до впровадження цифрових HR-технологій використана в діяльності товариства з обмеженою відповідальністю «ФМ ХЛАДОПРОМ» (довідка про впровадження б/н від 10 грудня 2025 р.) та Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (акт № 117/25-02 від 23 грудня 2025 р.), інструментарій реалізації адаптивної цифрової кар'єрної траєкторії працівника впроваджено в діяльності товариства з обмеженою відповідальністю «ПСВ-АНТІК» (акт про впровадження №1 від 12 січня 2026 р.), пропозиції щодо подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств апробовано у роботі виробничого підрозділу «Харківська дистанція колії» Регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» (акт про впровадження №18/26 від 26 лютого 2026 р.).

Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються в навчальному процесі Українського державного університету залізничного транспорту при викладанні дисциплін «Економіка

праці і соціально-трудова відносини», «Управління бізнесом», «Економічна психологія», «Інноваційний розвиток підприємств», «Управління трудовим потенціалом підприємств», «Організаційна культура підприємств» і при виконанні кваліфікаційних робіт, що підтверджується актом впровадження від 26 січня 2026 р.

Повнота викладення матеріалів дисертації у публікаціях та персональний внесок в них здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною працею, у якій викладено авторський підхід щодо формування теоретико-методичного базису та практичного інструментарію управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки.

Усі наукові результати, які викладені у дисертації та виносяться на захист, здобуто автором самостійно. Сукупність основних положень, висновків і рекомендацій, поданих у дисертації, є вагомим внеском у вирішення актуальної науково-практичної проблеми, яка полягає в розробленні теоретико-методичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємства в умовах цифрових трансформацій.

З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті положення, ідеї та висновки, які є результатом особистої роботи автора, і вказані в переліку публікацій.

Основні положення і висновки дисертаційної роботи викладено в 18 наукових працях, серед яких: 1 розділ у колективній монографії; 7 статей у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних; 1 матеріал конференції у наукових виданнях інших держав, включені до міжнародної наукометричної бази Scopus; 9 тез доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг наукових праць складає 6,67 друк. арк., з них особисто автору належать 5,42 друк. арк.

Список опублікованих праць за темою дисертації

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

монографія:

1. Жернова Є. В., Токмакова І. В. Стратегічні напрями удосконалення менеджменту персоналу підприємств в умовах цифрової трансформації економіки. *Менеджмент: інноваційний аспект* : монографія / за заг. ред. Л. В. Марценюк. Дніпро : Журфонд, 2022. Розділ 3. С. 85–116. *(Особистий внесок: Жерновою Є. В. розкрито складові стратегії менеджменту персоналу підприємств в цифровому середовищі та розроблено положення щодо подолання цифрової стратифікації персоналу підприємств; Токмаковою І. В.*

охарактеризовано сучасні тренди розвитку ринку праці).

статті у наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз даних:

2. 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>

3. 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>

4. 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>**

5. 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>**

6. 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>

7. 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>

8. 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>

матеріали конференцій у наукових виданнях інших держав, включені до міжнародної наукометричної бази Scopus:

9. Zhernova Y., Tokmakova I., Korin M. Implementation of Tools of the Concept of Thrifty Industry 4.0 on Railway Transport of Ukraine. *Transport Means 2023: Proceedings of 27-th International Scientific Conference (Palanga, Lithuania, 4–6 October, 2023)*. Kaunas : Kaunas University of Technology, 2023. Part II. P. 623–627. (Особистий внесок: Жерновою Є. В. розкрито цифрові навички персоналу в умовах впровадження концепції ощадливої Індустрії 4.0;

Корінь М. В. встановлено зміст та переваги концепції ощадливої Індустрії 4.0; Токмаковою І. В. проведено аналіз роботи підприємств залізничного транспорту і з'ясовано специфіку їх переходу до ощадливого виробництва).

тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій:

10. Жернова Є. В., Корінь М. В. Детермінанти трансформації систем управління персоналом на підприємствах в умовах VUCA-світу. *Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу* : збірник матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих учених (Харків, 17 листопада 2022 р.). Харків : ХНАДУ, 2022. С. 374–377. (Особистий внесок: Жерновою Є. В. визначено детермінанти трансформації систем управління персоналом; Корінь М. В. здійснено наукове керівництво).

11. Жернова Є. В. Кадрові ризики підприємств в умовах кризи. *Тренди розвитку менеджменту, фінансів та бізнес-технологій в умовах формування сучасної економіки та суспільства* : збірник тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 30 листопада 2022 р.). Київ : Міжнародний європейський університет, 2022. С. 417–420.

12. Жернова Є. В., Корінь М. В. Формування механізму забезпечення ефективності діджиталізації управління персоналом підприємства. *Управління бізнес-процесами та технологічними інноваціями в сучасних умовах та в післявоєнний період* : збірник тез доповідей Міжнар. наук. конф. (Київ, 10–11 жовтня 2023 р.). Київ : НТУ, 2023. Ч. 2. С. 93–94. (Особистий внесок: Жерновою Є. В. обґрунтовано складові механізму забезпечення ефективності цифровізації управління персоналом; Корінь М. В. визначено вплив діджиталізації на трудову сферу).

13. Жернова Є. В. Стратегічний контекст управління персоналом підприємств в умовах цифровізації. *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика* : матеріали XX Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 6–7 червня 2024 р.). Харків : УкрДУЗТ, 2024. С. 305–307.

14. Жернова Є. В., Корінь М. В. Інструментарій адаптації персоналу підприємств в умовах цифровізації. *Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу* : збірник матеріалів II Міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих вчених (Харків, 14 листопада 2024 р.). Харків : ХНАДУ, 2024. С. 677–679. (Особистий внесок: Жерновою Є. В. виділено ключові завдання забезпечення цифрової репродукції капіталу персоналу підприємств; Корінь М. В. здійснено наукове керівництво).

15. Жернова Є. В. Інтеграція штучного інтелекту в систему управління персоналом підприємств. *Актуальні проблеми та тренди розвитку систем управління в сучасних умовах* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Дніпро, 26 березня 2025 р.). Дніпро : УДУНТ, 2025. С. 32–34.

16. Жернова Є. В. Формування кадрового резерву на підприємствах в умовах цифрової трансформації. *Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика* : матеріали XXI Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5–6 червня 2025 р.). Харків : УкрДУЗТ, 2025. С. 416–418.

17. Zhernova Ye. Modern approaches to evaluating the personnel management system of enterprises. *Актуальні питання сучасної економіки* : матеріали XVII Всеукр. наук. конф. (Умань, 13 листопада 2025 р.). Умань : УНУ, 2025. С. 139–141.

18. Zhernova Ye., Korin M. Transformation of the organizational and functional structure of enterprise personnel management systems in the digital economy. *Розвиток економічних систем в умовах глобалізації* : збірник тез доповідей II Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 20–22 листопада 2025 р.). Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. С. 94–95. (*Особистий внесок: Жерновою Є. В. розрито стратегічні напрямки трансформації організаційної структури управління на засадах шерінгу; Корінь М. В. здійснено наукове керівництво*).

Результати дисертаційної роботи повністю відображено в публікаціях.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження пройшли апробацію на 9 Міжнародних та 1 Всеукраїнській науково-практичних конференціях: Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу (Харків, 17 листопада 2022 р.); Тренди розвитку менеджменту, фінансів та бізнес-технологій в умовах формування сучасної економіки та суспільства (Київ, 30 листопада 2022 р.); Transport Means 2023 (Palanga, Lithuania, 4–6 October, 2023); Управління бізнес-процесами та технологічними інноваціями в сучасних умовах та в післявоєнний період (Київ, 10–11 жовтня 2023 р.); Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна логістика (Харків, 6–7 червня 2024 р.); Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу (Харків, 14 листопада 2024 р.); Актуальні проблеми та тренди розвитку систем управління в сучасних умовах (Дніпро, 26 березня 2025 р.); Міжнародна транспортна інфраструктура, індустриальні центри та корпоративна (Харків, 5–6 червня 2025 р.); Актуальні питання сучасної економіки (Умань, 13 листопада 2025 р.); Розвиток економічних систем в умовах глобалізації (Харків, 20–22 листопада 2025 р.).

Оцінювання відповідності дисертації принципам академічної доброчесності. Текст дисертаційної роботи пройшов перевірку на наявність текстових запозичень академічною антиплагіатною системою

StrikePlagiarism.com. За результатами перевірки, виявлено відсутність текстових запозичень без належного посилання на джерело та встановлено, що дисертаційна робота Жернової Єлизавети Вікторівни «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки» відповідає принципам академічної доброчесності.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 343 сторінок, у т. ч. основний текст займає 245 сторінок. Матеріали дисертації проілюстровано 65 рисунками, 32 таблицями та містять 6 додатків. Список використаних джерел налічує 297 найменувань. Дисертація виконана українською мовою в науковому стилі.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Жернової Єлизавети Вікторівни на тему «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки» є оригінальним, самостійним, завершеним науковим дослідженням, що стосується актуальної проблематики і містить оригінальні підходи щодо розв'язання теоретичних та практичних завдань із формування системи управління персоналом підприємств в умовах цифровізації економіки. Основні положення, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження містять елементи наукової новизни, є повністю обґрунтованими та науково-практично аргументованими і отримали апробацію на науково-практичних конференціях. Всі наукові положення та отримані результати дослідження знайшли відображення в публікаціях здобувача. Зміст дисертації відповідає визначеній меті. Поставлені здобувачем наукові завдання вирішені в повній мірі і науково обґрунтовані. Мету дослідження досягнуто. Роботу виконано у відповідності до вимог академічної доброчесності. Ознак академічного плагіату не виявлено. Дисертаційне дослідження виконане державною мовою.

За актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Жернової Єлизавети Вікторівни на тему «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки» відповідає спеціальності 051 – Економіка (Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки) та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261, п.п. 6, 7, 8 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.

Дисертаційна робота Жернової Єлизавети Вікторівни на тему «Теоретико-методичні основи формування системи управління персоналом на підприємствах в умовах цифровізації економіки» може бути рекомендована до подання та захисту в разовій спеціалізованій вченій раді на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – Економіка (Галузь знань 05 – Соціальні та поведінкові науки).

Головуючий на засіданні,
д.е.н., професор, завідувач кафедри
«Економіка та управління
виробничим і комерційним
бізнесом»



Володимир ДИКАНЬ

Секретар,
к.е.н., доцент, доцент кафедри
«Економіка та управління
виробничим і комерційним
бізнесом»

Микола КОНДРАТЮК