

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0826U001314

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 04-05-2026

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Шморгун Ольга Андріївна

2. Olha A. Shmorhun

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 073

Назва наукової спеціальності: Менеджмент

Галузь / галузі знань: управління та адміністрування

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Менеджмент

Дата захисту: 19-05-2026

Спеціальність за освітою: Облік і аудит

Місце роботи здобувача: ТОВ "ВІДІ АВТОСІТІ КІЛЬЦЕВА"

Код за ЄДРПОУ: 32310130

Місцезнаходження: вул. Велика Кільцева, с. Софіївська Борщагівка, Бучанський р-н., 08131, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 12499

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Код за ЄДРПОУ: 02071168

Місцезнаходження: вул. Ярослава Мудрого, Харків, Харківський р-н., 61025, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Код за ЄДРПОУ: 02071168

Місцезнаходження: вул. Ярослава Мудрого, Харків, Харківський р-н., 61025, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 82.17.25

Тема дисертації:

1. Стратегічне управління персоналом підприємства у цифровому середовищі
2. Strategic HR management in the digital environment

Реферат/анотація:

1. Дисертаційне дослідження присвячене розвитку теоретико-методичних засад і розробленню науково-практичних рекомендацій щодо стратегічного управління персоналом підприємств в умовах цифрового середовища, спрямованих на підвищення ефективності управлінських рішень, адаптивності кадрової політики та цифрової зрілості персоналу. Об'єктом дослідження є процеси стратегічного управління персоналом підприємств в умовах цифрової економіки. Предметом дослідження виступають теоретичні положення, методи, моделі та інструменти стратегічного управління персоналом, що забезпечують цифрову трансформацію функцій HRM і розвиток персоналу відповідно до викликів цифрового середовища. У роботі узагальнено наукові підходи до трактування сутності стратегічного управління персоналом і простежено еволюцію його ролі під впливом цифрової трансформації. Показано, що стратегічне управління персоналом доцільно розглядати як багатовимірний і динамічний процес, орієнтований не лише на реалізацію кадрових

стратегій, а й на узгодження цілей розвитку персоналу із загальною логікою стратегічного управління підприємством. Запропоноване уточнення дозволяє більш чітко розмежувати стратегічний і операційний рівні HR-управління та формує теоретичне підґрунтя для подальших прикладних розробок. Запропоноване уточнення понятійного апарату відрізняється від існуючих підходів чітким розмежуванням стратегічного і операційного рівнів HR-управління та акцентом на трансформації моделі стратегічного мислення під впливом цифровізації. Зміст стратегічного управління персоналом розкрито через розгляд цифрового середовища як інтегрованого простору взаємодії людей, даних і технологій. Обґрунтовано, що цифрова трансформація змінює не лише окремі HR-інструменти, а передусім саму модель стратегічного мислення в управлінні персоналом. У межах такого підходу цифрове середовище розглядається як інтегрований простір взаємодії людей, даних і технологій, у якому формуються нові вимоги до компетентностей персоналу, стилів управління та організаційної культури. Проаналізовано сучасні моделі цифрової трансформації та цифрової зрілості організацій і визначено можливості їх адаптації до потреб стратегічного управління персоналом. Набули подальшого розвитку концептуальні положення формування та реалізації адаптивно-інноваційної стратегії стратегічного управління персоналом (AISHRM), яка розглядається як стратегічна рамка управління персоналом в умовах цифрової трансформації. На відміну від існуючих підходів, запропонована стратегія базується на синергетичному поєднанні стратегічного, сценарного, процесного, цифрового та культурного підходів, що забезпечує її цілісність, високу адаптивність до турбулентних змін і цільову результативність. Адаптивність HR-стратегії означає спроможність системи управління персоналом підприємства своєчасно коригувати цілі, інструменти та управлінські підходи відповідно до змін цифрового середовища, зокрема впливу VUCA-чинників, рівня цифрової зрілості організації та поширення гібридних форматів зайнятості. Забезпечення такої адаптивності досягається шляхом використання сучасних інструментів HR-аналітики, сценарного планування, Agile-підходів і впровадження цифрових рішень. Інноваційність як ключова домінанта AISHRM передбачає формування організаційного середовища, у якому працівники виступають не лише виконавцями функціональних завдань, а й активними носіями інноваційних ідей. Виокремлено ключові структурні компоненти AISHRM. Стратегічно-сценарний компонент передбачає розроблення варіативних моделей розвитку персоналу залежно від прогностичних сценаріїв цифровізації економіки та галузі, що дозволяє мінімізувати стратегічні ризики. Процесно-цифровий контур забезпечує наскрізну інтеграцію цифрових інструментів у ключові HR-процеси, трансформуючи їх із операційних функцій у джерело аналітичних даних для прийняття управлінських рішень. Культурно-ціннісний базис орієнтований на формування гнучкої організаційної культури, що стимулює інноваційну активність персоналу та його готовність до безперервного навчання.

2. The dissertation research is devoted to the development of theoretical and methodological foundations and the elaboration of scientific and practical recommendations for strategic human resource management of enterprises in the digital environment, aimed at improving the effectiveness of managerial decision-making, the adaptability of personnel policy, and the level of digital maturity of personnel. The object of the research is the processes of strategic human resource management of enterprises in the digital economy. The subject of the research is theoretical provisions, methods, models, and tools of strategic human resource management that ensure the digital transformation of HRM functions and the development of personnel in accordance with the challenges of the digital environment. The study generalizes scientific approaches to the interpretation of the essence of strategic human resource management and traces the evolution of its role under the influence of digital transformation. It is demonstrated that strategic human resource management should be considered as a multidimensional and dynamic process oriented not only toward the implementation of HR strategies but also toward aligning personnel development goals with the general logic of enterprise strategic management. The proposed clarification allows a clearer distinction between the strategic and operational levels of HR management and forms a theoretical basis for further applied developments. The proposed refinement of the conceptual framework differs from existing approaches by clearly distinguishing between strategic and operational levels of HR management and emphasizing the transformation of the model of strategic thinking under the influence of digitalization. The content of strategic human resource management is revealed through the consideration of the

digital environment as an integrated space of interaction between people, data, and technologies. It is substantiated that digital transformation changes not only individual HR tools but primarily the very model of strategic thinking in human resource management. Within this approach, the digital environment is considered an integrated space of interaction between people, data, and technologies in which new requirements for personnel competencies, management styles, and organizational culture are formed. Modern models of digital transformation and organizational digital maturity are analyzed, and the possibilities of their adaptation to the needs of strategic human resource management are determined. The conceptual provisions for the formation and implementation of the adaptive-innovative strategy of strategic human resource management (AISHRM) have been further developed. AISHRM is considered as a strategic framework for human resource management in the context of digital transformation. Unlike existing approaches, the proposed strategy is based on a synergistic combination of strategic, scenario-based, process-oriented, digital, and cultural approaches, which ensures its integrity, high adaptability to turbulent changes, and target effectiveness. The adaptability of the HR strategy is defined as the ability of the human resource management system to promptly adjust goals, tools, and management approaches in accordance with changes in the digital environment, including the influence of VUCA factors, the level of organizational digital maturity, and the spread of hybrid employment formats. Ensuring such adaptability is achieved through the use of modern HR analytics tools, scenario planning, Agile approaches, and the implementation of digital solutions. Innovativeness as a key dominant of AISHRM involves the formation of an organizational environment in which employees act not only as executors of functional tasks but also as active carriers of innovative ideas. The key structural components of AISHRM are identified. The strategic-scenario component provides for the development of alternative personnel development models depending on forecast scenarios of digitalization of the economy and the industry, which makes it possible to minimize strategic risks. The process-digital contour ensures the end-to-end integration of digital tools into key HR processes, transforming them from operational functions into a source of analytical data for managerial decision-making. The cultural-value basis is focused on the formation of a flexible organizational culture that stimulates innovative activity of personnel and their readiness for continuous learning.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Не застосовується

Підсумки дослідження: Теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми

Публікації:

- Криворучко О. М., Фемяк (Шморгун) О. А. Концептуальні аспекти стратегічного управління персоналом в умовах цифровізації. Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць. Харків: ХНАДУ, 2024. Вип. 44. С.111-131. DOI: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2024.44.111>
- Шморгун О. А. Аналіз впливу штучного інтелекту на процес рекрутингу персоналу підприємства. Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць. Харків: ХНАДУ, 2025. Вип. 45. С.57-69. DOI: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2025.45.57>
- Криворучко О. М., Шморгун О. А. Розроблення стратегій управління персоналом в умовах цифровізації. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2025. №90. С. 37-44. DOI: <https://doi.org/10.18664/btie.90.337059>
- Криворучко О. М., Шморгун О. А. Стратегічний аналіз персоналу підприємства з використанням компетентнісного підходу. Економіка та суспільство. 2025. № 75. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-75-76>

- Криворучко О. М., Шморгун О. А. Методичні засади стратегічного аналізу управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. 2025. № 8. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.8.32%20>
- Шморгун О. А. Стратегії розвитку цифрових компетенцій в умовах формування культури безперервного навчання. Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць. Харків: ХНАДУ, 2025. Вип. 46. С.191-214. DOI: <https://doi.org/10.30977/ETK.2225-2304.2025.46.191>
- ryvoruchko O., Shmorhun O. Conceptual provisions of HR strategy in the context of digitalisation. International periodic scientific journal «ScientificWorldJournal». SWorld &D.A. Tsenov Academy of Economics, Svishtov, Bulgaria. Вип.32. Р.3. 2025. Pp. 142-153. URL: <https://www.sworldjournal.com/index.php/swj/issue/view/swj32-03/swj32-03>
- Фемяк (Шморгун) О. А. Актуальні проблеми менеджменту персоналу в умовах військового стану. Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу: зб. матер. міжнар. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених (17 листопада 2022 р.). Харків: ХНАДУ, 2022. с. 418. <https://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/menedzhmentu/naukovi-konferenciji/>
- Криворучко О. М., Фемяк (Шморгун) О. А., Микитась Д. С. Формування стратегій мотивації персоналу підприємства. European congress of scientific achievements. Proceedings of the 5th International scientific and practical conference. Barca Academy Publishing. Barcelona, Spain. 2024. Pp. 394-401. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2024/05/EUROPEAN-CONGRESS-OF-SCIENTIFIC-ACHIEVEMENTS-20-22.05.24.pdf>
- Фемяк (Шморгун) О. А., Криворучко О. М. Розгляд підходів до використання штучного інтелекту в управлінських процесах. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доп. XXXII міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2024, 22-25 травня 2024 р. За ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХПІ». 1664 с. С. 904
- Криворучко О. М., Фемяк (Шморгун) О. А. Застосування методів проблемного навчання при підготовці докторів філософії з менеджменту. Актуальні проблеми освітньо-виховного процесу та шляхи їх вирішення в умовах сучасних викликів: зб. наук. праць за матер. Всеукр. конф. з проблем вищої освіти і науки (15 листопада 2024 р.). Харків, ХНАДУ, 2024. 458 с. С. 34- 39. URL: https://fmab.khadi.kharkov.ua/index.php?id=1281&no_cache=1
- Фемяк (Шморгун) О. А. Нові виклики та можливості для управління персоналом в умовах цифрової трансформації. Сучасні напрямки розвитку менеджменту та економіки в умовах VUCA-світу: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих вчених, м. Харків, 14.11.2024 р. ХНАДУ, м. Харків, 2024 р
- Шморгун О. А. Розробка та впровадження інноваційних методів оцінювання результатів навчання: Вплив нових стандартів та діджиталізації на валідність і надійність оцінювання компетентностей студентів. Вища освіта за новими стандартами: виклики у контексті діджиталізації та інтеграції в міжнародний освітній простір»: матеріали Міжнародної науково-методичної конференції, м. Харків, 04.04.2025 р. ХНАДУ, м. Харків, 2025 р
- Shmorhun O. Adaptation of human resource management systems to martial arts conditions and implementation of artificial intelligence in Ukraine. Сучасні тенденції розвитку економіки, фінансів, обліку та права: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Ізмаїл, 23.05.2025 р. Центр фінансово-економічних наукових досліджень. м. Ізмаїл, 2025. С.106-109
- Шморгун О. А. Трансформація процесів рекрутингу шляхом впровадження інструментів на базі штучного інтелекту. Економіка, фінанси, облік і право в системі сталого розвитку: виклики, інновації, перспективи: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Бостон, США, 23.06.2025 р. Центр фінансово-наукових досліджень, м. Бостон, 2025. С. 42-44
- Криворучко О. М., О. А. Роль науково-педагогічного працівника в умовах цифрової трансформації освіти. Актуальні проблеми освітньо-виховного процесу та шляхи їх вирішення в умовах сучасних викликів: зб. наук. праць за матер. Всеукр. конф. з проблем вищої освіти і науки (13 листопада 2025 р.). Харків, ХНАДУ, 2025. 527 с. С. 458-462. URL: <https://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/obliku-i->

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації: Впроваджено

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Криворучко Оксана Миколаївна

2. Oksana M. Kryvoruchko

Кваліфікація: д.е.н., професор, 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-0967-7379

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Код за ЄДРПОУ: 02071168

Місцезнаходження: вул. Ярослава Мудрого, Харків, Харківський р-н., 61025, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Обруч Ганна Володимирівна

2. Hanna Obruch

Кваліфікація: д. е. н., доцент, 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-9082-2344

Додаткова інформація: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57216922375>

Повне найменування юридичної особи: Український державний університет залізничного транспорту

Код за ЄДРПОУ: 01116472

Місцезнаходження: майдан Фейербаха, Харків, Харківський р-н., 61050, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Устіловська Анастасія Сергіївна

2. Anastasiia S. Ustilovska

Кваліфікація: д.філософ, доцент, 051

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-9297-7614

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний транспортний університет

Код за ЄДРПОУ: 02070915

Місцезнаходження: вул. М. Омеляновича-Павленка, Київ, 01010, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Бочарова Надія Аваківна

2. Nadiia A. Bocharova

Кваліфікація: к. е. н., доц., 08.07.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-4371-0187

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Код за ЄДРПОУ: 02071168

Місцезнаходження: вул. Ярослава Мудрого, Харків, Харківський р-н., 61025, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Водолажська Тетяна Олександрівна

2. Tetiana Vodolazhska

Кваліфікація: к.е.н., доц., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-0158-3343

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Код за ЄДРПОУ: 02071168

Місцезнаходження: вул. Ярослава Мудрого, Харків, Харківський р-н., 61025, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Федотова Ірина Володимирівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Федотова Ірина Володимирівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Прилепо Анастасія Вікторівна

Реєстратор

Юрченко Тетяна Анатоліївна

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна