

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0825U004145

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 20-11-2025

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф

2. Fahed Mohammed Ahmed S. Alsawwafi

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-2120-9930

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: 05-11-2025

Спеціальність за освітою: Ділове адміністрування

Місце роботи здобувача: Організація відсутня

Код за ЄДРПОУ: 00000000

Місцезнаходження: -----, Київ, 00000, Україна

Форма власності: Змішана

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 11066

Повне найменування юридичної особи: Національний університет "Одеська політехніка"

Код за ЄДРПОУ: 43861328

Місцезнаходження: пр. Шевченка, Одеса, 65044, 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: Національний університет "Одеська політехніка"

Код за ЄДРПОУ: 43861328

Місцезнаходження: пр. Шевченка, Одеса, 65044, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 82.01.11, 82.01.85

Тема дисертації:

1. Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку.
2. Transformation of the Personnel Management System of Enterprises under Conditions of Inclusive Innovative Development.

Реферат:

1. Дисертацію присвячено вирішенню актуального наукового завдання щодо розроблення та обґрунтування теоретичних положень, науково-методичних підходів і рекомендацій щодо трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку на засадах формування його мотиваційних засад та оцінного інструментарію за інклюзивно-інноваційним підходом. 1. У розділі 1 висвітлено теоретичні засади трансформації управління персоналом підприємств та його системи в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Обґрунтовано, що система управління персоналом в умовах інноваційного розвитку відходить від традиційних моделей контролю та адміністративного регулювання, трансформуючись у гнучкий, цифрово підкріплений механізм, інтегрований у стратегію підприємства. Основна увага приділяється розвитку людського капіталу, цифровізації HR-процесів, інклюзивності та створенню умов для залучення, мотивації та професійного зростання працівників. Завдання нової системи –

формування інноваційно орієнтованого кадрового потенціалу, впровадження цифрових рішень, підвищення адаптивності до змін, забезпечення рівного доступу та високої залученості персоналу. Принципи включають стратегічну орієнтацію, гнучкість, цифровізацію, індивідуалізацію, інклюзивність та безперервний розвиток. Узагальнено, що принципи HRM еволюціонують від інструктивних до стратегічно-гнучких, соціально відповідальних і цифрово обґрунтованих. У центрі уваги – розвиток цифрових компетенцій, інноваційної культури, управління соціальним капіталом і залучення працівників до трансформацій. Інклюзивність розглядається як стратегічна ознака зрілості організації, а інклюзія – як процес усунення бар'єрів. Виокремлено вузький підхід (орієнтація на вразливі групи) і широкий (інклюзивність усіх у всі процеси). Проте в обох інклюзивність задає стратегічну рамку для інклюзії як критерій оцінки зрілості соціальної та корпоративної системи. В розділі 2 досліджено сучасний стан системи управління персоналом підприємств у контексті інклюзивно-інноваційного підходу. Встановлено зміну управлінської парадигми від авторитарного стилю до інтелектуально-гуманістичного, що тісно пов'язано з просуванням цінностей сталого розвитку та інклюзії. Зазначено чотири глобальні зміни знань в управлінні персоналом: стратегічна інклюзивність, інноваційність, інтелектуальне лідерство та перетворювальна функція HRM. Вони формують основу гнучкого, соціально відповідального HRM, що відповідає новим соціально-економічним умовам. Встановлено структурні та якісні зміни вимог ринку праці та роботодавців до персоналу підприємств. Змінюються вимоги до персоналу – на перший план виходять креативність, міждисциплінарність, гнучкість і стратегічне мислення. Це вимагає нових підходів до HRM, з акцентом на адаптивність і розвиток талантів. Отримана аналітика доводить ключові професії як критично необхідні елементи для стійкого, інноваційного та інклюзивного розвитку підприємств. В свою чергу все вище відзначене підтверджує аналітичну обґрунтованість важливості цифрових, зелених, інноваційних та інклюзивних HR-функцій як основи для сучасного управління персоналом. Інклюзивність в HRM оцінюється через соціальні, організаційні й інтелектуальні чинники за допомогою запропонованої методики. Апробація на трьох підприємствах виявила бар'єри та потенціал розвитку інклюзивності навіть за обмежених ресурсів. Встановлене існування чітко простежуваного зв'язку між рівнем інклюзивності й здатністю підприємства до інновацій. Методика потребує адаптації до викликів – релокації, демографічних змін, війни. Включення нових індикаторів дозволить перетворити оцінювання інклюзивності в стратегічний інструмент управління персоналом. Підприємства мають потенціал до трансформації HR-систем в інноваційному та інклюзивному напрямі, але реалізується він фрагментарно. Найкраще розвинені напрями: цифровізація, гнучкі формати, наставництво, політика рівних можливостей. Проте відсутня стійка модель інклюзивного розвитку та співпраця з громадськими організаціями. В розділі 3 запропоновано інклюзивно-інноваційний підхід, розроблено модель та перспективні напрями трансформації системи управління персоналом підприємства за цим підходом. Перехід до інклюзивно-інноваційного підходу означає як оновлення інструментів, так і зміну логіки управління персоналом: від контролю до підтримки, від уніфікації до врахування різноманіття, від ієрархії до партнерства. Розроблено модель трансформації HR-системи за інклюзивно-інноваційним підходом, яка поєднує соціальну рівність, різноманіття, залучення та інновації. Вона передбачає рівний доступ до розвитку, адаптивні формати зайнятості, цифровізацію та управління на основі даних.

2. The dissertation is devoted to solving the urgent scientific problem of developing and substantiating theoretical provisions, scientific and methodological approaches, and recommendations for transforming the personnel management system of enterprises in the context of inclusive innovative development based on the formation of its motivational foundations and assessment tools using an inclusive-innovative approach. 1. Section 1 highlights the theoretical foundations for transforming enterprise personnel management and its system in the context of inclusive innovative development. It is substantiated that the personnel management system in the context of innovative development is moving away from traditional models of control and administrative regulation, transforming into a flexible, digitally supported mechanism integrated into the enterprise's strategy. The main focus is on human capital development, digitalisation of HR processes, inclusiveness, and creating conditions for attracting, motivating, and professionally developing employees. The tasks of the new system are to form innovation-oriented human resources, implement digital solutions, increase adaptability to change, ensure equal

access and high staff engagement. The principles include strategic orientation, flexibility, digitalisation, individualisation, inclusiveness and continuous development. In summary, HRM principles are evolving from instructional to strategically flexible, socially responsible and digitally sound. The focus is on developing digital competencies, an innovative culture, social capital management, and employee engagement in transformations. Inclusiveness is seen as a strategic sign of organisational maturity, and inclusion as a process of removing barriers. A narrow approach (focus on vulnerable groups) and a broad approach (inclusiveness of all in all processes) are distinguished. However, in both cases, inclusiveness sets the strategic framework for inclusion as a criterion for assessing the maturity of the social and corporate system. Section 2 examines the current state of the personnel management system of enterprises in the context of an inclusive-innovative approach. A change in the management paradigm from an authoritarian style to an intellectual-humanistic one has been established, which is closely linked to the promotion of the values of sustainable development and inclusion. Four global changes in knowledge in human resource management are identified: strategic inclusiveness, innovation, intellectual leadership, and the transformative function of HRM. They form the basis of flexible, socially responsible HRM that responds to new socio-economic conditions. Structural and qualitative changes in the labour market and employers' requirements for enterprise personnel have been identified. Personnel requirements are changing, with creativity, interdisciplinarity, flexibility and strategic thinking coming to the fore. This requires new approaches to HRM, with an emphasis on adaptability and talent development. The analytics obtained prove that key professions are critically important elements for the sustainable, innovative and inclusive development of enterprises. In turn, all of the above confirms the analytical validity of the importance of digital, green, innovative and inclusive HR functions as the basis for modern personnel management. Inclusiveness in HRM is assessed through social, organisational and intellectual factors using the proposed methodology. Testing at three enterprises revealed barriers and potential for developing inclusiveness even with limited resources. A clear link was established between the level of inclusiveness and the enterprise's capacity for innovation. The methodology needs to be adapted to challenges such as relocation, demographic changes and war. The inclusion of new indicators will transform the assessment of inclusiveness into a strategic human resource management tool. Enterprises have the potential to transform HR systems in an innovative and inclusive direction, but this is being implemented in a fragmented manner. The most developed areas are digitalisation, flexible formats, mentoring, and equal opportunities policies. However, there is no sustainable model of inclusive development and cooperation with civil society organisations. Section 3 proposes an inclusive-innovative approach, develops a model and promising areas for transforming the enterprise's personnel management system using this approach. The transition to an inclusive and innovative approach means both updating tools and changing the logic of personnel management: from control to support, from unification to diversity, from hierarchy to partnership. A model for transforming the HR system using an inclusive-innovative approach has been developed, combining social equality, diversity, engagement and innovation. It provides for equal access to development, adaptive employment formats, digitalisation etc.

Державний реєстраційний номер ДіР: 0118U006802 0123U101756

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: Нове вирішення актуального наукового завдання

Публікації:

- 1. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Розділ 1.5 Інклюзивно-інноваційна трансформація системи управління персоналом підприємства: концепція, чинники, модель. Організаційно-економічний

- механізм формування інклюзивної соціальної відповідальності: сталий розвиток та національна безпека : монографія / за ред. С. В. Філіппової. Одеса: Бондаренко М. О., 2024. С. 146-191. ISBN 978-617-8511-30-2
- 2. Lagodiienko, V., Popelo, O., Zybareva, O., Samiilenko, H., Mykytyuk, Y., Alsawwafi, F.M.A.S. (2022). Peculiarities of the management of the foreign economic activity of enterprises in current conditions of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 17, No. 4, pp. 1215-1223. ISSN: 1743-7601 (Print); 1743-761X (Online). DOI: <https://www.iieta.org/journals/ijsdp/paper/10.18280/ijsdp.170420> Scopus <https://doi.org/10.18280/ijsdp.170420>
 - 3. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інноваційні виклики та трансформаційні процеси в управлінні персоналом підприємств. *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. 2024. № 6 (76). С. 145-151. (1,04 д.а.) URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2024/No6/145.pdf>. (Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, EBSCO Publishing, Google Scholar) DOI: 10.15276/ETR.06.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678288
 - 4. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інструментарій оцінки ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2024. № 4 (30). С. 134-143. (1,04 д.а.) DOI: 10.15276/EJ.04.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678199 URL: <https://economics.net.ua/ejoru/2024/No4/134.pdf>
 - 5. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Форми звітності, управлінського обліку та вхідні дапні для розрахунку показників інклюзивності в системі управління персоналом підприємства. *Обліково-аналітичне забезпечення інноваційної трансформації економіки України (в умовах воєнного стану та поствоєнний період) : Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 24 листопада 2024, Україна, м. Одеса. С.11-13.
 - 6. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Стратегія соціально-відповідальної поведінки. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту : Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 24 травня 2024, С.189-190.
 - 7. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Немчонок С.О. Стратегічне управління як ключовий фактор довгострокової конкурентоспроможності підприємства. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 18 вересня 2024, С.83-85.
 - 8. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Браткова Б.Г. Напрямки мотивації менеджерів в умовах воєнного стану. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 18 вересня 2023. С.23-24.
 - 9. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Станчева О.П. Проблеми інклюзивного інноваційного розвитку. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту : Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 26 травня 2023, С. 119-120.
 - 10. Продіус О.І., Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Яковенко Т.А. Система мотивації персоналу виробничого підприємства. *Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту : Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 27 травня 2022, С. 63-65.
 - 11. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, Гончарук С.Р. Стилї керівництва в адміністративному менеджменті та фактори його формування. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. Україна, м. Одеса, Одеська політехніка, 20 вересня 2022. С. 54-55.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації: Впроваджено

Зв'язок з науковими темами: 0118U006802 0123U101756

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Продіус Оксана Іванівна
2. Oksana Prodius

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-0619-7567

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний університет "Одеська політехніка"

Код за ЄДРПОУ: 43861328

Місцезнаходження: пр. Шевченка, Одеса, 65044, 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. Ляш Ольга Ігорівна
2. Iliash Olha I.

Кваліфікація: д.е.н., професор, 08.00.03

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"

Код за ЄДРПОУ: 02070921

Місцезнаходження: проспект Берестейський, Київ, 03056, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Лепейко Тетяна Іванівна
2. Tetyana I. Lepeuko

Кваліфікація: д.е.н., професор, 08.00.04**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-8667-509X**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця**Код за ЄДРПОУ:** 02071211**Місцезнаходження:** проспект Науки, Харків, Харківський р-н., 61166, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****Рецензенти****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Коваленко Олександр Михайлович
2. Oleksandr M. Kovalenko

Кваліфікація: д.е.н., професор, 08.00.04**Ідентифікатор ORCID ID:** Не застосовується**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Національний університет "Одеська політехніка"**Код за ЄДРПОУ:** 43861328**Місцезнаходження:** пр. Шевченка, Одеса, 65044, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Гутарева Юлія Василівна
2. Yuliia V. Hutareva

Кваліфікація: к. е. н., доцент, 08.00.04**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-6920-3346**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Національний університет "Одеська політехніка"**Код за ЄДРПОУ:** 43861328

Місцезнаходження: пр. Шевченка, Одеса, 65044, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

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

Філіппов Володимир Юрійович

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

Філіппов Володимир Юрійович

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Зайченко Катерина Сергіївна

Реєстратор

Юрченко Тетяна Анатоліївна

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



Юрченко Тетяна Анатоліївна