Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Image not found or type unknow

Державний обліковий номер: 0826U000630

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 23-03-2026

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: наказ 144-ОД від 25 травня 2026 року

II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Глухий Артем Олегович

2. Artem O. Hlukhyi

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0009-0005-3222-3502

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: 16-05-2026

Спеціальність за освітою: Менеджмент

Місце роботи здобувача:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 08120034

Повне найменування юридичної особи: Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"

Код за ЄДРПОУ: 20201672

Місцезнаходження: вул. Січеславська Набережна, Дніпро, Дніпровський р-н., 49000, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: 05ykq3c56

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

Повне найменування юридичної особи: Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"

Код за ЄДРПОУ: 20201672

Місцезнаходження: вул. Січеславська Набережна, Дніпро, Дніпровський р-н., 49000, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: 05ykq3c56

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 06.77.59, 06.81.12, 06.81.65

Тема дисертації:

1. Удосконалення системи формування персоналу організації

2. Improvement of the organization’s personnel formation system

Реферат/анотація:

1. Дисертація є комплексним науковим дослідженням теоретико-методичних засад удосконалення системи формування персоналу організації, а також їх практичного застосування у сучасних умовах. В роботі узагальнено теоретичні аспекти категорії «персонал», проведено порівняльний аналіз понять, пов’язаних з управлінням персоналом на підставі підходів у сучасному науковому дискурсі. Систематизовано характеристики поняття «формування персоналу». На підставі аналізу контенту існуючих підходів сформовано поняття «формування персоналу», яке розглядається, з одного боку, як структурний елемент механізму управління персоналом організації, а, з іншого – як процес створення ефективної кадрової політики, що базується на залученні стратегічної, трансакційної, трансформаційної функцій для розвитку якісного персоналу організації, як сукупності постійних та тимчасових працівників, які мають спільну мету; відповідні компетентності (когнітивні, інструментальні, психосоціальні й цифрові); використовують талант,

як проактивний ресурс. Виділено складові системи формування персоналу (процеси, інструменти, заходи), яка виконує трансакційну, трансформаційну, стратегічну функцію. Крім процесів, які традиційно виокремлюють (планування потреб у персоналі, моделювання посад, пошук персоналу, відбір персоналу, адаптація персоналу, оцінювання персоналу), додано процеси розвитку та збереження талантів, а також оптимізації структури персоналу, важливість яких обумовлена сучасними тенденціями. Акцентовано увагу на сучасних інструментах, зокрема, HR-аналітиці, SWOT-аналізі персоналу, організаційному моделюванні, кар'єрних порталах, HRM-системах, брендингу роботодавця, інтерв'ю, аналізі резюме, психометричних та ситуаційних тестах, assessment-центрах, програмах онбордингу, наставництві, KPI, оцінці 360 градусів, планах розвитку кар'єри. Уточнено поняття транзакційної та трансформаційної функції формування персоналу. Запропоновано кумулятивну модель впливу штучного інтелекту на управління організацією, у якій виділено суб'єкти впливу, інструменти впливу, напрями та виміри впливу, описано проблеми впливу штучного інтелекту на механізм менеджменту організацій та основні результати впливу. Проаналізовано основні результати, які забезпечує організації використання штучного інтелекту, що полягають в автоматизації рутинних завдань, перерозподілі робочого часу на стратегічні та креативні завдання; підвищенні ефективності прийняття рішень за рахунок аналітики та прогнозування від штучного інтелекту; удосконаленні зовнішньої та внутрішньої комунікації; підвищенні ефективності HR-менеджменту; формуванні реалістичних та досяжних стратегій, які відповідають майбутнім змінам; розробці інноваційних продуктів та послуг. Запропоновано використання інструментів HRtech, що стає важливим фактором забезпечення стратегічного управління формуванням персоналу в умовах цифровізації за рахунок залучення, утримання та розвитку фахівців. HR-фахівцям необхідні навички роботи з ШІ та машинним навчанням, щоб ефективно використовувати HRtech. Це дозволяє прогнозувати потреби працівників, адаптувати процеси та приймати обґрунтовані рішення. Удосконалено стратегічний план цифрової трансформації HR-процесів, який складається з проходження таких етапів: оцінка поточного стану HR-процесів; долучення до взаємодії стейкхолдерів для визначення напрямів трансформації; формулювання цілей цифрової трансформації; визначення цільових результатів та показників ефективності; створення дорожньої карти; складання плану управління змінами; підвищення рівня цифрової обізнаності HR-команди; оцінювання результатів впровадження цифрової трансформації HR.

2. The dissertation is a comprehensive scientific study of the theoretical and methodological foundations for improving the organization's personnel formation system, as well as their practical application in modern conditions. The paper summarizes the theoretical aspects of the category of "personnel", and conducts a comparative analysis of concepts related to personnel management based on approaches in modern scientific discourse. The characteristics of the concept of "personnel formation" are systematized. Based on a content analysis of existing approaches, the concept of "personnel formation" is formulated and interpreted: on the one hand, as a structural element of the organization's personnel management mechanism and; on the other hand, as a process of creating an effective HR policy. This process is grounded in the integration of strategic, transactional, and transformational functions aimed at the development of high-quality personnel of the organization, as a community of permanent and temporary employees who have a common goal, possess relevant competencies (cognitive, instrumental, psychosocial, and digital), and consider talent as a proactive resource. The components of the personnel formation system (processes, tools, and measures) that perform a transactional, transformational, and strategic function are identified. In addition to the processes that are traditionally singled out (workforce planning, job modeling, recruitment, personnel selection, onboarding, and personnel assessment), the processes of talent development and retention, as well as workforce structure optimization that reflects modern trends, have been added. Emphasis is placed on modern tools, including HR analytics, SWOT analysis of personnel, organizational modeling, career portals, HRM systems, employer branding, interviews, resume analysis, psychometric and situational tests, assessment centers, onboarding programs, mentoring, KPIs, 360-degree assessment, and career development plans. The concepts of the transactional and transformational functions of personnel formation have been clarified. A cumulative model of the impact of artificial intelligence on organizational management is proposed, highlighting the influence of actors, instruments of influence, directions,

and dimensions; the problems arising from this impact on organizational management mechanisms; and the primary outcomes of this influence. The main results of artificial intelligence provided by the organization have been analyzed, including the automation of routine tasks, redistribution of working time into strategic and creative tasks; increasing the efficiency of decision-making due to AI-driven analytics and forecasting; improvement of external and internal communication; increasing the efficiency of HR management; formation of realistic and achievable strategies that correspond to future changes; development of innovative products and services. The use of HRtech tools is proposed as an essential factor in supporting the strategic management of personnel formation in the context of digitalization by attracting, retaining, and developing the specialists. HR professionals need AI and machine learning skills to use HRtech effectively. These skills allow them to predict employee needs, adapt processes, and make evidence-based decisions. The strategic plan for the digital transformation of HR processes has been improved, which consists of the following stages: assessment of the current state of HR processes; engagement of stakeholders to determine the directions of transformation; formulation of digital transformation goals; determination of target outcomes and performance indicators; creating a roadmap; drawing up a change management plan; increasing the level of digital awareness of the HR team; evaluating the results of digital HR transformation implementation.

Державний реєстраційний номер ДіР: 0118U000840, 0124U002972

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: Освоєння нових технологій транспортування енергії, впровадження енергоефективних, ресурсозберігаючих технологій, освоєння альтернативних джерел енергії

Підсумки дослідження: Теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми

Публікації:

- 1. Митрофанова Г., Євтушенко О., Глухий А., Луговий М. Методологічні засади впровадження штучного інтелекту у систему менеджменту організації. Academy Review. 2024. №2(61). С. 173-187. DOI: 10.32342/2074-5354-2024-2-61-12 URL: https://acadrev.duan.edu.ua/images/PDF/2024/2/13-.pdf
- 2. Митрофанова Г., Євтушенко О., Глухий А. Роль мотивації досягнення успіху у процесі професійного становлення потенціальних керівників-лідерів. European Vector of Economic Development. 2023. №2(35). С. 84-100. DOI 10.32342/2074-5362-2023-2-35-7 URL: https://eurodev.duan.edu.ua/images/PDF/2023/2/9-.pdf
- 3. Євтушенко О.А., Глухий А.О. Концептуальний аналіз поняття «персонал» у сучасному управлінському дискурсі. Економічний простір. 2025. №201. С. 67-72. DOI: https://doi.org/10.30838/EP.201.67-72 URL: https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/06/201-67-72-yevtushenko.pdf
- 4. Глухий А.О. Дослідження складових системи формування персоналу. Актуальні питання економічних наук. 2025. №14. DOI https://doi.org/10.5281/zenodo.16975535 URL: https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/744/738
- 5. Глухий А.О., Константиновський М.Є. Роль Total Rewards у системі формування персоналу організації. Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: X Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів: тези доповідей (м. Дніпро, 12 квітня 2023 р.) Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2023. С. 19-21. URL: https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/96e0eae9-9ff8-47fc-9149-45fe3474f35d/content
- 6. Глухий А.О., Глуха Т.О. Функціональні сфери застосування інформаційних систем у формуванні персоналу організації. Сучасний менеджмент: тенденції, проблеми та перспективи розвитку: XI

Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених і студентів: тези доповідей (м. Дніпро, 7 грудня 2023 р.). Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2023. С. 12-14. URL: https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/829530a1-7562-489e-9908-2a52a2935f32/content

- 7. Hlukhyy A. O., Hlukha T. O. Recruitment process and artificial intelligence. Економіко-правові та управлінсько-технологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 08 листопада 2024 р.). Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2024. Том 1. С. 221-224. URL: https://drive.google.com/file/d/17RgNgf_2v4upXaGROwI2Xjc8m8D6dBhw/view
- 8. Глухий А.О., Митрофанова Г.Я., Євтушенко, О.А. Етапи та методи проведення співбесіди у процесі добору персоналу організації. The Latest Trends and Transformation of Modern Scientific Research: матеріали XXXVI Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Порто, Португалія, 28-30 серпня 2024 р.) Порто, Португалія: International Scientific Unity, 2024. С. 58-60. URL: https://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/6029
- 9. Євтушенко О.А., Глухий А.О. Перспективи розвитку HRtech. Цифрове суспільство: міжнародні економічні відносини, управління, фінанси та соціум: Міжнародна науково-практична конференція: тези доповідей (м. Дніпро, 02 травня 2024 р.). Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2024. С. 151-153. URL: https://surl.li/kfvvud
- 10. Євтушенко О.А., Глухий А.О. Формування стратегії цифрової трансформації HR. Сучасні тренди розвитку менеджменту, фінансів і туризму в умовах новітніх глобальних викликів: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 17 квітня 2025 р.). Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2025. С. 55-67. URL: https://duan.edu.ua/wp-content/uploads/2025/05/zbirnyk-tez_2025_menedzhment.pdf
- 11. Глухий А.О. Використання штучного інтелекту у формуванні індивідуалізованих підходів до розвитку навичок працівників. Економіко-правові, управлінсько-технологічні та соціально-психологічні виміри сьогодення: молодіжний погляд: Міжнародна науково-практична конференція (м. Дніпро, 14 листопада 2025 р.). Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 2025. Т. 2. С. 283-285. URL: https://ir.duan.edu.ua/handle/123456789/6525

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. Євтушенко Ольга Анатоліївна

2. Olha A. Yevtushenko

Кваліфікація: к. е. н., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-5357-3142

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Університет митної справи та фінансів

Код за ЄДРПОУ: 39568620

Місцезнаходження: вул. Володимира Вернадського, Дніпро, Дніпровський р-н., 49000, 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. Андрусів Уляна Ярославівна
2. Uliana Y. Andrusiv

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-1793-0936

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Код за ЄДРПОУ: 02070855

Місцезнаходження: вул. Карпатська, Івано-Франківськ, 76019, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Міщенко Максим Іванович
2. Maksym I. Mishchenko

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-0372-1957

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Український державний університет науки і технологій

Код за ЄДРПОУ: 44165850

Місцезнаходження: вул. Лазаряна, Дніпро, Дніпровський р-н., 49010, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Пестовська Зоя Станіславівна

2. Zoia S. Pestovska

Кваліфікація: к. е. н., доц., 08.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9536-8008

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"

Код за ЄДРПОУ: 20201672

Місцезнаходження: вул. Січеславська Набережна, Дніпро, Дніпровський р-н., 49000, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: 05ykq3c56

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Момот Володимир Євгенійович

2. Volodymyr Y. Momot

Кваліфікація: д. е. н., професор, 08.06.01

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9915-6993

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"

Код за ЄДРПОУ: 20201672

Місцезнаходження: вул. Січеславська Набережна, Дніпро, Дніпровський р-н., 49000, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: 05ykq3c56

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові голови ради	Павлова Валентина Андріївна
Власне Прізвище Ім'я По-батькові головуючого на засіданні	Павлова Валентина Андріївна
Відповідальний за підготовку облікових документів	Куянова Світлана Іванівна
Реєстратор	Юрченко Тетяна Анатоліївна

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є відповідальним за реєстрацію наукової діяльності



Юрченко Тетяна Анатоліївна