

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0826U001041

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 13-04-2026

Статус: Запланована

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Шалагінова Дар'я Сергіївна

2. Daria Shalihinova

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-3270-5192

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:

Спеціальність за освітою: 073 Менеджмент

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 12978

Повне найменування юридичної особи: Одеський національний технологічний університет

Код за ЄДРПОУ: 02071062

Місцезнаходження: вул. Канатна, Одеса, 65039, 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: Одеський національний технологічний університет

Код за ЄДРПОУ: 02071062

Місцезнаходження: вул. Канатна, Одеса, 65039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 06.39.41, 06.54.31.03, 06.54.33

Тема дисертації:

1. Формування механізму управління персоналом на підприємствах на основі діджиталізації
2. Formation of a personnel management mechanism at enterprises based on digitalization

Реферат:

1. Шалагінова Д. С. Формування механізму управління персоналом на підприємствах на основі діджиталізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертаційна робота на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 «Менеджмент». – Одеський національний технологічний університет. – Одеса, 2026. Ключові слова: механізм, менеджмент, персонал, діджиталізація, підприємства кондитерської галузі, ринок праці, мотивація, компетентності, стратегії, стійкість, інноваційний розвиток, цифрова економіка, цифрові платформи. Сучасний етап розвитку економіки України характеризується багатовекторними викликами: воєнно-політичною кризою, значними втратами кадрового потенціалу, руйнуванням виробничої та соціальної інфраструктури, одночасно із глобальною тенденцією до цифровізації всіх сфер діяльності. За цих умов зростає роль людського капіталу як основного фактору конкурентоспроможності, інноваційності та стійкості підприємств. Традиційні моделі управління персоналом виявляються недостатньо ефективними, що обумовлює необхідність розробки сучасних, цифрово орієнтованих HR-механізмів, що визначає актуальність теми дисертаційного

дослідження. Метою дисертації є теоретичне обґрунтування та практична розробка механізму управління персоналом на основі цифровізації, спрямованого на підвищення ефективності HRM, розвиток цифрових компетенцій працівників і посилення стійкості підприємств у кризових та посткризових умовах. Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає у поєднанні класичних HR-підходів із цифровими інструментами, врахуванні воєнних і повоєнних викликів та галузевої специфіки українських підприємств. Перший розділ дисертаційного дослідження присвячений розкриттю теоретико-методологічних основ управління персоналом у цифрову добу та визначенню ключових наукових положень, що формують підґрунтя для побудови сучасних HR-механізмів. Аналіз розвитку наукових концепцій свідчить про багатоступеневу еволюцію управління персоналом: класичний етап (кінець XIX – початок XX ст.) характеризувався акцентом на адміністративно-бюрократичному контролі, стандартизації праці й підвищенні продуктивності завдяки науковій організації; індустріальний етап (середина XX ст.) відзначався поступовим переходом до врахування соціальних факторів, зростання ролі мотивації та лідерства (Е. Мейо, Д. Мак-Грегор); постіндустріальний етап (кінець XX ст.) пов'язаний зі становленням стратегічного HRM, коли персонал розглядається як ключовий актив підприємства, що формує конкурентні переваги; цифровий етап (початок XXI ст. – сьогодні) ґрунтується на інтеграції цифрових технологій, HR-аналітики та інноваційних інструментів управління талантами, що забезпечують гнучкість і стійкість підприємств у кризових умовах. У цьому контексті управління персоналом поступово трансформується від функціонального набору процедур до стратегічної системи, інтегрованої у бізнес-модель підприємства. Обґрунтовано необхідність уточнення ключових категорій. Зокрема, запропоновано авторське визначення поняття «цифрова зрілість HRM» як інтегрального показника, що відображає здатність підприємства ефективно використовувати цифрові технології для управління персоналом. Також акцентовано на понятті «цифрові компетенції працівників», під якими розуміється поєднання технічних навичок (робота з базами даних, кібербезпека, використання HR-аналітики) та «м'яких» умінь (критичне мислення, комунікація у цифровому середовищі). Категоріальний апарат доповнено концептом «digital HR», який трактується як інтеграція цифрових технологій у всі стадії HR-процесу, від рекрутингу до розвитку корпоративної культури. На основі аналізу наукових джерел і міжнародних практик у роботі систематизовано три основні концепції HRM у цифровому середовищі: технологічно-орієнтована концепція, що акцентує увагу на автоматизації процесів (ATS-системи, HR-дашборди, електронне навчання); людино-центрична концепція, що ставить у центр уваги розвиток компетенцій, адаптивність працівників і підтримку корпоративної культури; інтеграційна концепція, що поєднує технологічні інструменти з управлінськими підходами і забезпечує баланс між ефективністю та гнучкістю HRM. Авторка підкреслює, що саме інтеграційна концепція є найбільш придатною для українських підприємств у воєнний та повоєнний періоди, оскільки вона враховує як технологічні можливості, так і людський фактор, що є вирішальним для стійкості бізнесу. Доведено, що цифрова трансформація HRM є не лише технічним інструментом, але й стратегічною парадигмою управління. Вона дозволяє: інтегрувати управління персоналом у загальну бізнес-стратегію; підвищити рівень прогнозованості кадрових рішень завдяки HR-аналітиці; оптимізувати витрати часу й ресурсів; створити адаптивні організаційні структури, що відповідають вимогам динамічного середовища.

2. The current stage of development of the Ukrainian economy is characterized by multi-vector challenges: military-political crisis, significant losses of personnel potential, destruction of production and social infrastructure, simultaneously with the global trend towards digitalization of all spheres of activity. Under these conditions, the role of human capital as the main factor of competitiveness, innovation and sustainability of enterprises is increasing. Traditional models of personnel management are not effective enough, which necessitates the development of modern, digitally oriented HR mechanisms, which determines the relevance of the topic of the dissertation research. The purpose of the dissertation is the theoretical justification and practical development of a personnel management mechanism based on digitalization, aimed at increasing the efficiency of HRM, developing digital competencies of employees and strengthening the sustainability of enterprises in crisis and post-crisis conditions. The scientific novelty of the results of the dissertation research lies in the combination of classical HR approaches with digital tools, taking into account military and post-war challenges and industry

specifics of Ukrainian enterprises. The first section of the dissertation research is devoted to revealing the theoretical and methodological foundations of personnel management in the digital age and identifying key scientific provisions that form the basis for building modern HR mechanisms. Analysis of the development of scientific concepts indicates a multi-stage evolution of personnel management: the classical stage (late 19th - early 20th centuries) was characterized by an emphasis on administrative and bureaucratic control, standardization of labor and increased productivity through scientific organization; the industrial stage (mid-20th century) was marked by a gradual transition to taking into account social factors, an increasing role of motivation and leadership (E. Mayo, D. McGregor); the post-industrial stage (late 20th century) is associated with the emergence of strategic HRM, when personnel are considered a key asset of the enterprise that creates competitive advantages; the digital stage (early 21st century - present) is based on the integration of digital technologies, HR analytics and innovative talent management tools that ensure the flexibility and resilience of enterprises in crisis conditions. In this context, personnel management is gradually transforming from a functional set of procedures to a strategic system integrated into the enterprise's business model. The need to clarify key categories is substantiated. In particular, the author's definition of the concept of «digital HRM maturity» is proposed as an integral indicator that reflects the ability of an enterprise to effectively use digital technologies for personnel management. The emphasis is also placed on the concept of «digital competencies of employees», which is understood as a combination of technical skills (working with databases, cybersecurity, using HR analytics) and «soft» skills (critical thinking, communication in a digital environment). The categorical apparatus is supplemented by the concept of «digital HR», which is interpreted as the integration of digital technologies into all stages of the HR process, from recruiting to the development of corporate culture. Based on the analysis of scientific sources and international practices, three main concepts of HRM in the digital environment are systematized: a technology-oriented concept that focuses on process automation, a human-centric concept that focuses on the development of competencies, employee adaptability and support for corporate culture; an integration concept that combines technological tools with managerial approaches and provides a balance between the efficiency and flexibility of HRM. The author emphasizes that it is the integration concept that is most suitable for Ukrainian enterprises in the war and post-war periods, since it takes into account both technological capabilities and the human factor, which is crucial for business sustainability. It is proven that the digital transformation of HRM is not only a technical tool, but also a strategic management paradigm. It allows: to integrate personnel management into the overall business strategy; to increase the level of predictability of personnel decisions thanks to HR analytics; to optimize the use of time and resources; to create adaptive organizational structures that meet the requirements of a dynamic environment. The second section of the dissertation research focuses on the analysis of the current state of personnel management in Ukrainian enterprises and the identification of key problems and barriers that hinder the development of digital HRM.

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:

- Кутуза Н. В., Шалагінова Д. С. Гедонізм як життєва стратегія в дискурсі масових комунікацій. Вісник Одеського національного університету ім. І. І. Мечнікова. 2021. №1. С. 1-10
- Мельник Ю, М., Шалагінова Д. С. Цифровізація менеджменту персоналу: сучасні тренди, вектори розвитку. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2024. Вип.

3 (75). С. 77-83

- Мельник Ю. М., Шалагінова Д. С. Стратегічне управління відновленням кадрового потенціалу: виклики трудової міграції. Актуальні питання економічних наук. 2025. Вип. 14. С
- Мельник Ю. М., Шалагінова Д. С. Механізми резильєнтності менеджменту персоналу підприємств у контексті цифровізації. Економічний простір. 2025. № 205. С. 153-159
- Sedikova Iryna, Savenko Ihor, Honcharova Iryna, Sedikov Denys, Shalahinova Daria Responsible Financial Practices for Supporting Innovation in Ukrainian Agricultural SMEs. Reshaping Socially Responsible Business Practices in Small and Medium Enterprises. Book chapter. 2026

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації: Планується до впровадження

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Мельник Юрій Миколайович
2. Yurii Melnyk

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-2307-1592

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Одеський національний технологічний університет

Код за ЄДРПОУ: 02071062

Місцезнаходження: вул. Канатна, Одеса, 65039, 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. Коваль Віктор Васильович
2. Viktor Koval

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-2562-4373

Додаткова інформація:**Повне найменування юридичної особи:** Ізмаїльський державний гуманітарний університет**Код за ЄДРПОУ:** 02125467**Місцезнаходження:** вул. Репіна, Ізмаїл, Ізмаїльський р-н., 68600, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Гончаренко Оксана Володимирівна

2. Oksana V. Honcharenko

Кваліфікація: д. е. н., професор, 08.00.03**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-6410-4966**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Дніпровський державний аграрно-економічний університет**Код за ЄДРПОУ:** 00493675**Місцезнаходження:** вул. Сергія Єфремова, Дніпро, Дніпровський р-н., 49600, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****Рецензенти****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Корсікова Наталя Миколаївна

2. Natalya Korsikova

Кваліфікація: к.е.н., доцент, 08.02.02**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-1649-4725**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Одеський національний технологічний університет**Код за ЄДРПОУ:** 02071062**Місцезнаходження:** вул. Канатна, Одеса, 65039, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:**

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Мунтян Ірина Володимирівна
2. Irina Muntyan

Кваліфікація: к.соц.н., доцент, 22.00.04**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-9599-484X**Додаткова інформація:****Повне найменування юридичної особи:** Одеський національний технологічний університет**Код за ЄДРПОУ:** 02071062**Місцезнаходження:** вул. Канатна, Одеса, 65039, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****VIII. Заключні відомості****Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Купріна Наталія Михайлівна

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

Купріна Наталія Михайлівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Людмила Віталіївна Березовська

Реєстратор

Юрченко Тетяна Анатоліївна

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

Юрченко Тетяна Анатоліївна