

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0826U001654

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 15-05-2026

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: Наказ Українського державного університету науки і технологій № 1006 ст від 06.07.2026 р.



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Махінько Ілля Володимирович

2. Illia Makhinko

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0009-0004-9715-4619

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: 18-06-2026

Спеціальність за освітою: 051

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 13764

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

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

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

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 06.77

Тема дисертації:

1. Удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції
2. Improvement of the Personnel Management System of an Enterprise Based on Digital Convergence

Реферат/анотація:

1. Дисертація присвячена розробленню теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо удосконалення системи менеджменту персоналу підприємства на основі цифрової конвергенції. Досліджено, що питання формування та реалізації стратегії управління розвитком персоналу в умовах воєнного стану набуває особливої актуальності. Сучасні підприємства функціонують у складному й нестабільному середовищі, де поєднуються військові ризики, економічна нестабільність, висока плинність кадрів, проблеми з логістикою та обмеженість фінансових ресурсів. За таких умов ефективне управління персоналом стає не лише інструментом забезпечення стабільності виробничих процесів, а й важливою складовою економічної безпеки підприємства. У роботі проаналізовано ключові поняття в системі управління персоналом підприємства та сучасні методи розвитку персоналу. Доведено, що універсальних методів навчання й розвитку персоналу не існує. Кожне підприємство має власні особливості: галузеві, технологічні, соціально-економічні, кадрові, а також зовнішні фактори впливу. Тому менеджери повинні гнучко комбінувати різні методи навчання, застосовувати як класичні, так і інноваційні підходи, враховувати

категорії працівників і специфіку завдань, які вони виконують. В умовах війни особливого значення набуває поєднання професійного навчання з психологічною підтримкою та розвитком соціальної відповідальності підприємства перед працівниками. Виявлено, що сучасне бачення управління персоналом ґрунтується на інтеграції економічних, адміністративних та соціально-психологічних методів. Якщо економічні стимули залишаються базовим елементом підвищення продуктивності праці, то адміністративні заходи забезпечують чіткість і структурованість управління, а соціально-психологічні стають вирішальними в кризових умовах. Працівники потребують не лише гідної оплати праці, а й уваги до їхніх індивідуальних потреб: підтримки морального стану, забезпечення безпеки на робочому місці, гнучкого графіку, доступу до психологічної допомоги. Обґрунтовано ідею створення спеціальної кадрової бази «Персонал плюс». Вона принципово відрізняється від традиційних систем управління персоналом тим, що поєднує інформацію не лише про професійні характеристики працівників, а й про їхні таланти, інтереси, соціальні потреби, а також потенційні ризики. Це дає змогу менеджерам більш комплексно підходити до розкриття людського потенціалу, підбирати ефективні індивідуальні методи розвитку, оптимально розподіляти обов'язки та створювати кадровий резерв навіть у найскладніші періоди. В умовах воєнного стану така база може стати стратегічним інструментом швидкого реагування на втрату кадрів та оперативного залучення нових працівників. Автором розроблена стратегія управління розвитком персоналу, яка передбачає комплексність і системність, де важливими є такі принципи: стійкість, безпека персоналу, адаптивність, комунікація зі стейкхолдерами, розвиток корпоративної культури, гендерний баланс, безперервність розвитку та безбар'єрність. Саме їх реалізація дає змогу створити на підприємстві середовище, у якому працівники готові не лише залишатися на своїх робочих місцях навіть у кризових ситуаціях, а й демонструвати високу продуктивність, відданість та ініціативність. Наголошено, що сучасні менеджери повинні володіти широким арсеналом практичних інструментів збереження й розвитку персоналу. До них належать: запровадження гнучких форм зайнятості, дистанційної роботи, суміщення посад; зниження витрат на логістику та утримання персоналу; залучення державних і міжнародних програм підтримки; формування сильної корпоративної культури; впровадження цифрових технологій управління; страхування діяльності та розподіл ризиків. В умовах воєнного стану такі заходи стають вирішальними для виживання підприємства. Сьогодні мотивація є одним із визначальних чинників ефективності діяльності працівників, особливо в епоху цифрових технологій, коли традиційні методи стимулювання вже не дають очікуваного результату. Досліджено сучасні підходи до мотивації персоналу в умовах цифрової трансформації економіки та управління. Встановлено, що цифровізація не лише змінює інструменти управління, а й впливає на саму природу мотиваційних чинників, акцентуючись на індивідуальних потребах працівників. Сформовано основні переваги ефективної мотивації персоналу, серед яких: підвищення продуктивності, зменшення плинності кадрів, підвищення якості, підвищення задоволеності персоналу, формування позитивної корпоративної культури, висока результативність праці. Мотивовані працівники забезпечують репутацію роботодавця, це полегшує пошук талантів. Зроблено порівняльну характеристику підходів до управління персоналом, визначено ключові риси, переваги і недоліки підходів. Аналіз показав, що управління персоналом в умовах цифрової трансформації потребує використання інноваційних підходів, що дають змогу краще зрозуміти потреби персоналу, базуючись на індивідуальному підході та використанні механізмів їхньої мотивації.

2. The dissertation is devoted to the development of theoretical provisions, methodological approaches, and practical recommendations for improving the personnel management system of an enterprise based on digital convergence. It has been established that the issue of forming and implementing a personnel development management strategy under martial law is of particular relevance. Modern enterprises operate in a complex and unstable environment characterized by military risks, economic instability, high staff turnover, logistics challenges, and limited financial resources. Under such conditions, effective personnel management becomes not only a tool for ensuring the stability of production processes, but also an important component of the enterprise's economic security. Key concepts in the enterprise personnel management system and existing methods of personnel development were analyzed. It has been proven that there are no universal methods for personnel training and development. Each enterprise has its own specific characteristics: sectoral, technological, socio-economic, and

human resource-related, as well as external influencing factors. Therefore, managers must flexibly combine various training methods, apply both classical and innovative approaches, and take into account the categories of employees and the specifics of the tasks they perform. In conditions of war, the combination of professional training with psychological support and the development of the enterprise's social responsibility toward its employees takes on special significance. It has been identified that the modern vision of personnel management is based on the integration of economic, administrative, and socio-psychological methods. While economic incentives remain the foundational element for increasing labor productivity, administrative measures ensure clarity and structure in management, and socio-psychological measures become decisive in crisis conditions. Employees require not only decent remuneration, but also attention to their individual needs: support for morale, ensuring workplace safety, flexible scheduling, and access to psychological assistance. The concept of creating a special personnel database "Personnel Plus" has been substantiated. It fundamentally differs from traditional personnel management systems in that it combines information not only about the professional characteristics of employees, but also about their talents, interests, social needs, and potential risks. This enables managers to take a more comprehensive approach to unlocking human potential, to select effective individual development methods, to optimally distribute responsibilities, and to build a personnel reserve even during the most challenging periods. Under martial law, such a database can become a strategic tool for rapid response to personnel losses and the prompt engagement of new employees. The author has developed a personnel development management strategy that presupposes comprehensiveness and systematicity, with the following principles being essential: resilience, personnel safety, adaptability, communication with stakeholders, corporate culture development, gender balance, continuity of development, and barrier-free access. It is the implementation of these principles that enables the creation of an environment within the enterprise in which employees are ready not only to remain in their positions even in crisis situations, but also to demonstrate high productivity, dedication, and initiative. It has been emphasized that modern managers must possess a broad arsenal of practical tools for retaining and developing personnel. These include: the introduction of flexible forms of employment, remote work, and job combination; reduction of logistics and personnel maintenance costs; engagement of state and international support programs; formation of a strong corporate culture; implementation of digital management technologies; business insurance and risk distribution. Under martial law, such measures become decisive for the survival of the enterprise. Modern approaches to personnel motivation in the context of the digital transformation of the economy and management have been studied. It has been established that digitalization not only changes management tools, but also affects the very nature of motivational factors, placing emphasis on the individual needs of employees; motivation is one of the determining factors of employee performance effectiveness, especially in the era of digital technologies, when traditional methods of incentivization no longer produce the expected results.

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

Підсумки дослідження: Теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми

Публікації:

- Марценюк Л.В., Махінько І.В. Особливості формування систем управління розвитку персоналу підприємства. Агросвіт, № 24, 2024. С.40-44

- Martseniuk L., Makhin'ko I., Hrebenuk H., DAS B. (2024), Directions of effective use of data and analytics in decision-making on staff development. Philosophy, economics and law review. volume 4, no. 1, 75-84
- Марценюк Л. В., Махін'ко І. В. Напрями підвищення кваліфікації працівників: аналіз та рекомендації. Інвестиції: практика та досвід. 2024. № 22. С. 38–41.
- Махін'ко І. В. Напрями підвищення мотивації працівників залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості (збірник науково-практичних статей) №88, 2024. С. 149-155.
- Махін'ко І. В. Формування системи розвитку управлінського персоналу на різних фазах життєвого циклу компанії. Вісник Сумського національного аграрного університету. №3 (103). 2025. С. 58-64.

Наукова (науково-технічна) продукція: методи, теорії, гіпотези; аналітичні матеріали

Соціально-економічна спрямованість: підвищення продуктивності праці; забезпечення промисловості чи населення новим видом інформаційно-комунікаційних послуг

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. Марценюк Лариса Володимирівна
2. Larysa V. Martseniuk

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-4121-8826

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

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Вакулич Марія Михайлівна
2. Maria M. Vakulich

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-6153-3554

Додаткова інформація:**Повне найменування юридичної особи:** Дніпровський державний технічний університет**Код за ЄДРПОУ:** 02070737**Місцезнаходження:** вул. Дніпробудівська, Кам'янське, 51918, Україна**Форма власності:** Державна**Сфера управління:** Міністерство освіти і науки України**Ідентифікатор ROR:****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Овчиннікова Вікторія Олексіївна

2. Viktoriia Ovchynnikova

Кваліфікація: д. е. н., професор, 08.00.03**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0001-5911-2873**Додаткова інформація:****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:****Рецензенти****Власне Прізвище Ім'я По-батькові:**

1. Черчата Анжела Олексіївна

2. Anzhela O. Cherchata

Кваліфікація: к. е. н., доц., 08.00.04**Ідентифікатор ORCID ID:** 0000-0002-6753-2891**Додаткова інформація:**[;https://www.scopus.com/authid/detail.uri?origin=resultslist&authorId=57211209866&zone=](https://www.scopus.com/authid/detail.uri?origin=resultslist&authorId=57211209866&zone=)
<https://scholar.google.com/citations?user=5tOnQe8AAAAJ> <https://orcid.org/0000-0002-6753-2891>**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

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Задоя Вячеслав Олександрович

2. Viacheslav Zadoia

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9408-4978

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

VIII. Заключні відомості

Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради

Чаркіна Тетяна Юріївна

Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні

Чаркіна Тетяна Юріївна

Відповідальний за підготовку
облікових документів

Бобиль Володимир Володимирович

Реєстратор

Юрченко Тетяна Анатоліївна

Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності



Юрченко Тетяна Анатоліївна