

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0826U000489

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 09-03-2026

Статус: Запланована

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Шапка Ірина Віталіївна

2. Iryna V. Shapka

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-1171-6445

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: ні

Шифр наукової спеціальності: 051

Назва наукової спеціальності: Економіка

Галузь / галузі знань: соціальні та поведінкові науки

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Економіка

Дата захисту: 24-04-2026

Спеціальність за освітою: математика та основи економіки

Місце роботи здобувача: 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

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 12246

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: 82.17.25, 82.01, 06.35.51, 06.52.13, 06.81.65

Тема дисертації:

1. Адаптаційний механізм розвитку кадрового потенціалу організації
2. Adaptation Mechanism for the Development of an Organization's Human Capital

Реферат:

1. Дисертацію присвячено дослідженню теоретико-методичних підходів до адаптації працівників і розвитку кадрового потенціалу організації та обґрунтуванню практичних рекомендацій щодо формування портфеля економіко-управлінських рішень у межах адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організації з метою забезпечення її економічної стійкості та підвищення продуктивності праці. За результатами аналізу наукової термінології уточнено зміст поняття «адаптація працівника» з урахуванням організаційно-кадрово-цифрового рівня її прояву та доведено, що адаптація виступає основою розвитку кадрового потенціалу, формуючи економічні передумови підвищення продуктивності праці, раціонального використання робочого часу та скорочення витрат на трудові ресурси. У цьому контексті адаптацію розглянуто як складову досягнення економічних цілей організації. Визначено працівників ключовим чинником організаційного розвитку та обґрунтовано розгляд кадрового потенціалу як об'єкта безперервного вдосконалення. Розвиток кадрового потенціалу трактовано як керований процес узгодження трудових ресурсів зі стратегічними цілями організації. Запропоновано систематизацію підходів до розвитку кадрового

потенціалу (класичний, компетентнісний, стратегічний, адаптивний) та диференційований підхід до оцінювання працівників. Виокремлено сучасні зовнішні, внутрішні та індивідуальні фактори, що формують нову парадигму розвитку кадрового потенціалу. Запропоновано системний підхід до формування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу, який інтегрує процеси адаптації працівників і розвитку кадрового потенціалу на основі узгодженого використання методів, важелів та інструментів управління з урахуванням інноваційно-інвестиційної складової розвитку кадрового потенціалу та економічної складової ефективності витрат на персонал, рентабельності інвестицій у працівників і продуктивності праці. У межах дослідження проаналізовано діяльність ритейл-організацій на споживчому ринку України та встановлено їх значний внесок у національну економіку. Обґрунтовано, що працівники як ключовий ресурс організацій визначають стабільність і економічну результативність їх розвитку, а підвищення ефективності використання кадрового потенціалу є необхідною умовою сталого економічного розвитку сектору ритейлу. Проведено STEEPLE-аналіз факторів впливу на діяльність ритейл-організацій та запропоновано його розширення культурними (C) і глобальними (G) складовими, що дозволило врахувати трансформацію суспільних цінностей і вплив глобальних економічних процесів на розвиток кадрового потенціалу. На основі відібраних факторів побудовано VAR-модель прогнозування потреби в чисельності працівників, що виконує управлінську й економіко-аналітичну функції, встановлюючи зв'язок між кадровими процесами, витратами та фінансовими результатами організації та дозволяє формувати сценарні прогнози чисельності працівників. Запропоновано аналітичний підхід до оцінювання розвитку кадрового потенціалу на основі критеріальної рамки та індексу креативності, що підвищує обґрунтованість економіко-управлінських рішень. За результатами оцінювання побудовано мережевий граф взаємозв'язків складових портфеля ініціатив розвитку кадрового потенціалу, сформовано картографію редизайну портфеля за методикою «донор – реципієнт» та теплокарту розривів, які визначають пріоритетні напрями вдосконалення. Удосконалено підходи до оцінювання компетентностей працівників шляхом уточнення терміносистеми понять «навички», «здатність», «компетенція» та «компетентність» і запропоновано алгоритм визначення рівня компетентностей. Модель оцінювання побудовано на основі динамічного аналізу, у якому адаптація працівника виступає прискорювачем розвитку працівників і формалізується диференціальним рівнянням першого порядку. Економічну ефективність запропонованих підходів підтверджено економіко-математичними розрахунками, що засвідчили позитивний вплив моніторингу компетентностей і адаптаційних заходів на стабілізацію рентабельності, скорочення строку окупності інвестицій у розвиток кадрового потенціалу та зростання чистої поточної вартості програм розвитку. Для формування економіко-управлінських рішень застосовано методику крос-комбінацій, на основі якої сформовано HR-TOWS-матрицю та розроблено дорожню карту розвитку кадрового потенціалу. Виконано сценарне прогнозування продуктивності праці, виручки та економічної ефективності використання кадрового потенціалу, на основі якого сформовано дорожню карту впровадження заходів з розвитку кадрового потенціалу на трирічний період. За результатами дослідження сформовано теоретико-методичні засади та розроблено практичні рекомендації щодо формування адаптаційного механізму розвитку кадрового потенціалу організацій сектору ритейлу, реалізація яких сприяє підвищенню продуктивності праці, ефективності використання ресурсів і економічної результативності діяльності організацій.

2. The dissertation is devoted to the study of theoretical and methodological approaches to employee adaptation and the development of an organization's personnel potential, as well as to the substantiation of practical recommendations for forming a portfolio of economic and managerial decisions within the framework of the adaptation mechanism for the development of the organization's personnel potential in order to ensure its economic resilience and increase labour productivity. Based on the analysis of scientific terminology, the content of the concept of "employee adaptation" has been clarified, taking into account the organizational, personnel, and digital levels of its manifestation. It has been substantiated that adaptation constitutes the foundation for the development of human resource potential and creates economic preconditions for increasing labour productivity and improving the efficiency of labour resource utilization. Employees have been identified as a key factor of organizational development, while human resource potential has been substantiated as an object of continuous

improvement. The development of human resource potential is interpreted as a managed process of aligning labour resources with the strategic objectives of the organization. Approaches to its development have been systematized, and contemporary external, internal, and individual factors shaping a new paradigm of human resource potential development have been identified. A systemic approach to the formation of the adaptation mechanism for the development of human resource potential is proposed. This approach integrates employee adaptation processes and human resource development through the coordinated use of management methods, levers, and tools, taking into account the innovation and investment component of human resource development as well as the economic dimension of personnel cost efficiency, return on investment in employees, and labor productivity. The activities of retail organizations in the consumer market of Ukraine have been analysed, and their significant contribution to the national economy has been established. It has been substantiated that the effective utilization of human resource potential constitutes a key condition for the stability and economic performance of the retail sector. A STEEPLE analysis of the factors influencing the activities of retail organizations was conducted, and its extension with cultural (C) and global (G) components was proposed. This made it possible to take into account the transformation of societal values and the impact of global economic processes on the development of human resource potential. Based on the selected factors, a VAR model for forecasting workforce demand was developed, which performs managerial and economic-analytical functions by establishing relationships between personnel processes, costs, and the financial performance of the organization, and enables the formation of scenario forecasts for the number of employees. An analytical approach to assessing the development of human resource potential based on a criteria framework and a creativity index is proposed, which enhances the substantiation of economic and managerial decisions. Based on the evaluation results, a network graph illustrating the interconnections between the components of the portfolio of human resource development initiatives was constructed. In addition, a portfolio redesign mapping using the “donor–recipient” methodology and a heat map of gaps were developed to identify priority areas for improvement. Approaches to the assessment of employee competencies have been improved by clarifying the terminological system of relevant concepts and proposing an algorithm for determining their level. The evaluation model is based on dynamic analysis, in which employee adaptation acts as an accelerator of employee development and is formalized by a first-order differential equation. The economic efficiency of the proposed approaches has been confirmed by economic and mathematical calculations. To substantiate economic and managerial decisions, a cross-combination methodology was applied, on the basis of which an HR-TOWS matrix was constructed and a roadmap for the development of human resource potential was developed. Scenario forecasting of labour productivity, revenue, and the economic efficiency of human resource potential utilization was carried out, which served as the basis for forming a three-year implementation plan for human resource potential development measures. As a result of the study, theoretical and methodological foundations have been developed and practical recommendations proposed for the formation of an adaptive mechanism for the development of the personnel potential of retail sector organizations, the implementation of which contributes to increased labour productivity and improved economic efficiency of personnel potential utilization.

Державний реєстраційний номер ДіР: 0123U101231

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:

- Шапка І. В., Яшкіна Н. В. Інструментарій адаптації персоналу як фактор ефективної діяльності компанії. *Economic Synergy*. 2023. № 3. С. 38–54. DOI: <https://doi.org/10.53920/es-2023-3-3>
- Шапка І., Яшкіна Н. Роль особистісних компетенцій працівника у розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Modern Economics*. 2024. С. 226–232. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.v44\(2024\)-33](https://doi.org/10.31521/modecon.v44(2024)-33)
- Shapka I. V., Yashkina N. V., Khridochkin A. V., Oleshkevich I. P. Application of interactive personnel adaptation: tools and challenges. *Економічний вісник ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»*. 2024. №. 19(1). С. 135–142. DOI: <https://doi.org/10.32434/2415-3974-2024-19-1-135-142>
- Bannikov V., Rudenko A., Shapka I. The Impact of Agile Management Methods on Employee Engagement and Productivity. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*. 2024. № 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13629380>
- Шапка І. В., Яшкіна Н. В. Інклюзивна адаптація: забезпечення відкритості та доступності на сучасному ринку праці. *Інклюзивна економіка*. 2024. № 4 (06). С. 47–55. DOI: https://doi.org/10.32782/inclusive_economics.6-7
- Шапка І. В., Борзов С. О. Диференціальний підхід до моделювання рівня компетенцій працівника. *Бізнес Інформ*. 2024. №12. С. 140–146. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-12-140-146>
- Шапка І. Ринок ритейлу в Україні: аналіз поточного стану та перспективи розвитку в умовах трансформаційної економіки. *Економіка та суспільство*. 2025. № 72. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-72-165>
- Шапка І. В. Сучасні практики державної підтримки зайнятості робочої сили: досвід України та країн ЄС. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2025. № 33. С. 33–38. DOI: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.33.2025.335859>
- Шапка І. В. Людський капітал як детермінанта економічного зростання в умовах знанневої економіки: теоретичні аспекти. *ГРААЛЬ НАУКИ*. 2025. № 53. С. 34–40. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.20.06.2025.001>

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

Соціально-економічна спрямованість: підвищення продуктивності праці; підвищення ефективності використання кадрового потенціалу та економічної результативності діяльності організацій

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації: Впроваджено

Зв'язок з науковими темами: 0123U101231

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Яшкіна Наталія Вікторівна

2. Nataliia V. Yashkina

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-1521-8462

Додаткова інформація:

<https://scholar.google.com.ua/citations?user=y2fZI5wAAAAJ&hl=uk>; <https://orcid.org/0000-0002-1521-8462>

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. Доброзорова Олена Владиславівна

2. Olena V. Dobrozorova

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0009-0003-7498-4073

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Приватний вищий навчальний заклад "Херсонський економічно-правовий інститут"

Код за ЄДРПОУ: 22728021

Місцезнаходження: вул. Кримська, Херсон, 73028, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Немченко Тетяна Анатоліївна

2. Tetiana A. Nemchenko

Кваліфікація: к. е. н., доц., 08.00.07

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-4914-5134

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Центральноукраїнський національний технічний університет

Код за ЄДРПОУ: 02070950

Місцезнаходження: просп. Університетський, Кропивницький, Кропивницький р-н., 25006, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Чаркіна Тетяна Юріївна
2. Tetiana Y. Charkina

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

Ідентифікатор ORCID ID: 0009-0007-3895-1687

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

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Марценюк Лариса Володимирівна
2. Larysa 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

VIII. Заключні відомості

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

Гармідер Лариса Дмитрівна

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

Сухий Константин Михайлович

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Шапка Ірина Віталіївна

Реєстратор

Юрченко Тетяна Анатоліївна

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



Юрченко Тетяна Анатоліївна