

РІШЕННЯ
СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Спеціалізована вчена рада Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, м. Вінниця, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації «Трансформація технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці» за спеціальністю 073 Менеджмент 28 лютого 2024 року.

Алярова Аліна Вагіфівна

29 січня 1996 р.

Громадянка України

Освіта вища: у 2018 році закінчила магістратуру Донецького національного університету імені Василя Стуса за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці», диплом з відзнакою.

У 2019 році вступила до аспірантури Донецького національного університету імені Василя Стуса за спеціальністю 073 «Менеджмент». Успішно опанувала освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Дисертацію виконано у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, м Вінниця.

Науковий керівник: Дороніна Ольга Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Здобувачка має 11 наукових праць, у тому числі: 4 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, 7 публікацій за матеріалами науково-практичних конференцій та круглого столу, зокрема:

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

1. Дороніна О.А., Алярова А.В. Аналітика великих даних як прогресивний інструмент менеджменту персоналу в умовах діджиталізації. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2020. №1 (41). С.175-182. DOI: 10.31388/2519-884X-2020-41-174-182. *Особистий внесок здобувача полягає в обґрунтуванні переваг впровадження використання аналітики великих даних у практику діяльності компаній як складової HR-стратегії в умовах діджиталізації; узагальненні завдань менеджменту персоналу, які можна вирішити за допомогою аналітики великих даних та розробці алгоритму використання аналітики великих даних в менеджменті персоналу.*

2. Дороніна О., Алярова А. Стратегії кадрового менеджменту в середовищі економіки знань. *Економіка та суспільство*. 2022. (42). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-2>. *Особистий внесок здобувача полягає в тому, що окреслено спрямованість кадрової стратегії в середовищі економіки знань на формування та розвиток «творців знань» та на нагромадження людського капіталу через впровадження сучасних технологій менеджменту персоналу, а також виокремлено види кадрових стратегій, що доцільно запроваджувати для покриття актуальної потреби суспільства (організації) у нових знаннях.*

3. Алярова А.В. Розвиток технологій менеджменту персоналу в ІТ-сфері. *Економіка і організація управління*. 2022. №3 (47). С.135-145. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2022.3.14>.

4. Алярова А.В. Концептуальні засади проєктування технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації. *Економіка і організація управління*. 2023. №2 (50). С.179-187. <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2023.2.17>.

Публікації за матеріалами конференцій

5. Дороніна О. А., Алярова А. В. Технології HR-менеджменту компанії в умовах віддаленої роботи. *Теорія і практика сучасної економіки*: матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції; 20 жовтня 2021 р. / відп. ред. Р. В. Манн ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ.технол. ун-т. Черкаси: ЧДТУ, 2021. С. 15-17. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://er.chdtu.edu.ua/handle/ChSTU/4288>. *Особистий внесок здобувача полягає в розробці напрямів трансформації HR-технологій при підготовці компанії до переходу на дистанційну зайнятість.*

6. Алярова А. Притуляк М. Тенденції розвитку зайнятості населення та їх вплив на технології менеджменту персоналу в українських компаніях. Глобалізація ринку праці: виклики для України: збірник матеріалів доповідей круглого столу (Київ, 21 грудня 2021 року) / за заг. ред. Р. В. Войтович, С. П. Калініної. Київ: ІПКДСЗУ, 2022. С.75-78. *Особистий внесок здобувача полягає в аналізі тенденцій зайнятості населення України та структури зайнятих за видами економічної діяльності.*

7. Алярова А.В. Розвиток цифрової економіки як чинник трансформації систем менеджменту персоналу. *Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика* : зб. матеріалів V Всеукр. наук.-практ. інт.-конф., 2 грудня 2021 р. К.: КУБГ, 2021. С. 470-472.

8. Алярова А. В. Зміна пріоритетів менеджменту персоналу в умовах введення воєнного стану в Україні. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених (Київ, 11 трав. 2022 р.) : у 2-х ч. / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2022. Ч. 1. С. 17–20. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ae7576ce-f573-454e-a1c7-b35afbc1a114/content>

9. Алярова А. Управління персоналом в компанії: виклики воєнного

стану. *Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності*: матеріали III-ої Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 11-12 травня 2022 року. Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2022. С.357-358. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://zp.edu.ua/sites/default/files/konf/conference_2022.pdf

10. Alyarova A. Modern personnel training technologies as a driver for sustainable development. *Sustainable Development: Modern Theories and Best Practices: Materials of the Monthly International Scientific and Practical Conference (July 28-29, 2022)* / Gen. Edit. Olha Prokopenko, Aleksander Sapiński, Tallinn: Teadmus OÜ, 2022. p. 48-51.

11. Алярова А.В. Особливості управління віртуальними командами в умовах диджиталізованого ринку праці. *II Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція «Управління персоналом у системі менеджменту організації: тенденції та перспективи розвитку»*: збірник тез доповідей (31 травня 2023 р., м. Львів). Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2023. С. 54-55. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2023/pages/23984/maket230647.pdf>.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради

Томчук Олеся Валеріївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Середа Ганна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Панченко Ігор Володимирович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Лопушняк Галина Степанівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Дисертанткою запропоновано удосконалену класифікацію технологій менеджменту персоналу (табл. 1.1, с. 30), проте не деталізовано характеристику представлених типів технологій. Зокрема, уточнення потребують характеристики технологій виокремлених за такими ознаками: за масштабами впливу, за ступенем регламентації.

2. У дисертації не розкрито риси системи менеджменту персоналу нового типу, яку авторка позиціонує як один з елементів розробленої моделі впливу діджиталізації ринку праці на трансформацію технологій менеджменту персоналу (рис. 1.2, с. 41), а також не визначено її відмінності від системи менеджменту персоналу традиційного типу.

3. Дисертація виграла б, якщо у теоретичному розділі дисертанткою було б візуалізовано представлено вектори трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці та структуровано їх за групами впливу на ефективність діяльності сучасних компаній та показники діяльності персоналу.

4. Вважаємо, що п. 2.2 дисертації, який присвячений вивченню особливостей застосування технологій менеджменту персоналу в ІТ-компаніях, слід було б доповнити аналізом динаміки фінансово-економічних показників діяльності досліджуваних компаній. Це б дозволило оцінити фінансові можливості компаній щодо запровадження технологій менеджменту персоналу нового типу. Варто було б зазначити які саме технологічні інструменти, застосунки використовуються в цих компаніях для цифровізації HRM-технологій, що представлені у табл. 2.7 (с.95).

5. За результатами опитування працівників ІТ-компаній, що проведено дисертанткою з використанням власної анкети (п.2.3 дисертації) визначено, що на думку працівників одним з напрямів розвитку технологій

менеджменту персоналу в ІТ-компаніях має стати забезпечення мотивації та зміна системи матеріальної винагороди, про що зазначено на рис. 2.26. Однак, у розділі 3 дисертації «Напрями трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці» цей напрям фактично залишається поза увагою автора.

6. У запропонованій логіко-структурній схемі концептуальних засад трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці (рис. 3.1) серед ресурсного забезпечення авторкою влучно акцентовано на готовності системи менеджменту та персоналу до відповідних трансформацій HRM-технологій, проте не зазначається як ідентифікувати та розвивати таку готовність.

Збрицька Тетяна Петрівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Одеського національного економічного університету надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Досліджуючи технологічну сутність менеджменту персоналу, у табл. 1.1 (с.30) автор виокремлює такі типи технологій менеджменту персоналу: формування, використання, розвиток, HR-аналітика та вивільнення персоналу. Проте, у подальших розділах та підрозділах дисертації технології вивільнення персоналу залишаються поза увагою.

2. У другому розділі дисертаційної роботи проведено оцінку рівня задоволеності працівників ІТ-компаній з різних регіонів України технологіями менеджменту персоналу. Виявлено, що 50% респондентів в цілому задоволені технологіями менеджменту персоналу, а 87,5% готові рекомендувати свою компанію друзям, рідним, знайомим для працевлаштування за рівнем якості та ефективності технологій менеджменту персоналу. В той же час, 7,5% персоналу незадоволені системою та технологіями менеджменту персоналу, які застосовуються в компанії (табл. 2.8), а 5% респондентів не стали б рекомендувати свою компанію для

працевлаштування (С. 104). На нашу думку, конкретизації потребує коло чинників, що обумовили такі відповіді респондентів.

3. У дисертації зазначено, що під час попередніх досліджень виокремлено 15 різних типів кадрових стратегій (HR-стратегій), що можуть застосовуватись компаніями в умовах економіки знань (яка безпосередньо пов'язана з діджиталізацією й використанням цифрових інструментів управління знаннями) залежно від поточного стану організації та рівня розвитку менеджменту (с. 120). Вважаємо, що було б доцільно в роботі узагальнено навести результати згаданого дослідження та методику його проведення.

4. У розділі 3 дисертації, при обґрунтуванні напрямів трансформації технологій менеджменту персоналу в умовах діджиталізації ринку праці автором недостатньо уваги приділено соціальним аспектам менеджменту персоналу. Так, при розробці рекомендацій рекомендації щодо планування кар'єри працівників в сучасних умовах слід було б передбачити механізми збереження/забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а до розробленої матриці HR-метрик задля оцінки ефективності управління віддаленими командами (с. 163) варто було б включити благополуччя (well-being) як HR-метрику.

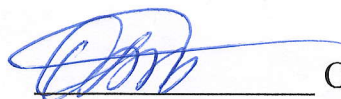
Результати відкритого голосування:

«ЗА» – 5 членів ради

«ПРОТИ» – 0 членів ради

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Аляровій Аліні Вагіфовні ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 Менеджмент.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Олеся ТОМЧУК

