

РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Спеціалізована вчена рада PhD 13925 Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, м. Вінниця, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії галузі знань 07 «Управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації «Стратегія управління інтелектуальним потенціалом підприємств в умовах післявоєнного стану» за спеціальністю 073 «Менеджмент»

25 червня 2026 року

Гірдвайніс Владислав Аудрісович

30 листопада 1991 р.

Громадянин України

Освіта вища: у 2021 році отримав диплом магістра з відзнакою Вінницького національного технічного університету за спеціальністю 122 «Комп'ютерні науки», у 2022 році отримав диплом магістра з відзнакою Вінницького національного технічного університету за спеціальністю 073 «Менеджмент».

У 2022 році вступив до аспірантури Донецького національного університету імені Василя Стуса за спеціальністю 073 «Менеджмент», успішно опанував освітньо-наукову програму «Менеджмент».

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

Науковий керівник: Якимова Наталія Сергіївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Здобувач має 12 наукових праць за темою дисертації, з них - 1 стаття у журналі, що входить до міжнародних наукометричних баз; 3 статті у виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України (з них 2 - одноособові); 1 розділ колективної монографії; 7 публікацій за матеріалами

науково-практичних конференцій:

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз (Scopus, Web of Science)

1. Mykhaylo Oryekhov, Dariia Zelinska, Vladyslav Hirdvainis, Viktoriya Yatsenko, Valeriy Mitsenko. Managing The Intellectual Potential Of Global Value Chains In The Context Of Digitalization Challenges. *Business Management*. 2024. Vol. 1. P. 101–113. URL: <https://bm.uni-svishtov.bg/title.asp?title=2969>.

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

2. Hirdvainis V., Yakymova N. Research of managing intellectual potential of enterprises in the post-war conditions. *Економіка і організація управління*. 2023. № 1 (49). URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/13888>. DOI: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2023.1.6>.

3. Гірдвайніс В. Проблема розвитку людського потенціалу в контексті досягнення цілей сталого розвитку-2030. *Галицький економічний вісник*. 2024. Том 91. № 6. С. 123–132. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.06.123.

4. Гірдвайніс В. Стратегія впровадження принципів Індустрії 5.0 в управлінні інтелектуальним потенціалом в умовах післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2025. (78). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-153>.

Монографії

5. Зелінська Д.О., Гірдвайніс В.А. Оцінювання діяльності ТОВ “Агрона Фрут Україна” та шляхів підвищення ефективності виробництва в розрізі управління інтелектуальним потенціалом і діджиталізації бізнес-процесів. *Управління підприємствами в національній економіці України: теоретичні та практичні аспекти: колективна монографія* / Кол. авторів. Полтава: ПП «Астроя», 2025. 156 с. (п. 2.3, с. 70–77).

Публікації за матеріалами конференцій

6. Гірдвайніс В.А. Особливості управління інтелектуальним потенціалом підприємства. *Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання: збірник матеріалів XXII Міжнародної наукової конференції студентів та молодих учених* (м. Вінниця, 2 грудня 2022 р.). Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2022.

7. Hirdvainis V., Yakimova N. Innovative management tools' application in the process of Ukrainian post-war reconstruction. *Міжнародна безпека у світлі сучасних глобальних викликів: країни Балтії – Україна: єдність, підтримка, перемога: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Київ, 8 червня 2023 р.) КНЕУ імені Вадима Гетьмана. Київ, 2023.

8. Гірдвайніс В.А. Проблеми управління людськими ресурсами в кризових умовах. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: збірник матеріалів II міжнародної науково-практичної конференції* (м. Запоріжжя, 10 листопада 2023 р.). Національний університет «Запорізька політехніка». Запоріжжя, 2023.

9. Zelinska D.O., Hirdvainis V.A. Management of the Enterprise's Intellectual Potential by Digitization Means. *Current challenges of science and education: Proceedings of the 10th International scientific and practical conference*. MDPC Publishing. Berlin, Germany. 2024. Pp. 535–540. URL: <https://sci-conf.com.ua/x-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-current-challenges-of-science-and-education-3-5-06-2024-berlin-nimechchina-arhiv/>.

10. Гірдвайніс В.А. Управління інтелектуальним потенціалом підприємств в контексті повоєнного відновлення. *Міжнародна науково-практична конференція «Відновлення України у повоєнні часи: виклики, стратегічні пріоритети, ресурсне забезпечення, потенціал майбутнього розвитку»*: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції

(м. Вінниця, 10–11 жовтня 2024 р.). Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2024. С. 190–191.

11. Гірдвайніс В.А. Управління інтелектуальним потенціалом підприємств України в кризових умовах. *XXV Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих учених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці»*: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Вінниця, 2–3 квітня 2025 р.). Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2025.

12. Hirdvainis V. A., Zelinska D. O. Intellectual Potential Management Strategy in Digitalized Process Transformation from Industry 4.0 to Industry 5.0. *International scientific-practical conference “Sustainable development of the economy, legal systems, and public governance in the context of global challenges”*: conference proceedings. Angers, France. 2025. Pp. 24–25. URL: <https://www.economics.in.ua/2025/05/28.html>.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради

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

Зауважень немає.

Бей Ганна Вадимівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса

Зауважень немає.

Таранич Андрій Володимирович, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та бізнес-аналітики Донецького національного університету імені Василя Стуса

Зауважень немає.

Захарова Оксана Володимирівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління Черкаського

державного технологічного університету

Зауваження:

1. Дискусійним є зміст таблиці, у якій наведено стандартизовані практики проведення тренінгів для персоналу підприємства (с. 55, табл. 1.3), оскільки окремі представлені методики мають переважно описовий характер, тоді як їх адаптація до специфіки різних галузей та типів підприємств потребує додаткового обґрунтування. Рекомендовано більш детальне висвітлення механізмів практичного впровадження зазначених тренінгових програм, що сприяло б посиленню прикладного значення представлених результатів.

2. Заслуговує на увагу проведений аналіз факторів, що вплинули на динаміку цифрової трансформації споживчого капіталу підприємств, зокрема пандемії COVID-19, воєнних викликів та еволюції бізнес-моделей у напрямі клієнтоцентричності (с. 102). Водночас, на нашу думку, зазначені фактори доцільно було деталізувати шляхом виокремлення їх окремих складових та оцінки сили впливу на різні компоненти інтелектуального потенціалу підприємств. Такий підхід дозволив би глибше розкрити причинно-наслідкові зв'язки між зовнішніми викликами та змінами в системі управління інтелектуальними ресурсами.

3. У роботі представлено цілі та досягнення сталого розвитку компанії «Агрона Фрут Україна» в межах єдиної таблиці (с. 112, табл. 2.5), однак цілі з досягненнями не співвідносяться, що унеможливорює повноцінний порівняльний аналіз та не розкриває специфіку кожного напрямку. Доцільно розділити таблицю на дві окремі – першу, присвячену стратегічним цілям із зазначенням часових горизонтів, відповідальних підрозділів та очікуваних кількісних показників, і другу, що відображає досягнуті результати з вказівкою методики вимірювання, базового року та джерел верифікації даних.

4. Дисертантом представлено окремі інструменти та технології відновлення інтелектуального потенціалу підприємств, однак взаємозв'язки

між ними розкрито недостатньо (с. 184-190). Рекомендовано візуалізувати структурно-логічну схему взаємодії між цифровими платформами, системами автоматизації, AI-технологіями та робототехнікою, що дозволило б наочно відобразити синергетичний ефект від їх комплексного впровадження та підсилило б аналітичну цінність відповідного розділу.

5. У дисертації представлено інтегровану модель впровадження цифрових рішень для управління інтелектуальним потенціалом (с.194, рис. 3.5), де рівні 2–6 містять конкретні найменування програмного забезпечення (SAP, Salesforce, TensorFlow, Cornerstone тощо), однак модуль відновлення у блоці організаційного забезпечення сформовано виключно у вигляді функціональних описів без прив'язки до відповідного інструментарію. Рекомендовано доповнити даний модуль прикладами конкретного програмного забезпечення за кожним із зазначених напрямів, що забезпечило б методологічну узгодженість та цілісність представленої моделі.

Небава Микола Іванович, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки підприємства і виробничого менеджменту Вінницького національного технічного університету

Зауваження:

1. У дослідженні недостатньо висвітлено підходи до трактування сутності поняття «інтелектуальний потенціал» у працях зарубіжних науковців, зокрема дослідників країн європейського Союзу та інших держав (с. 32-33, табл. 1.2). Основну увагу приділено працям вітчизняних учених, що певною мірою обмежує комплексність розгляду поданої дефініції в міжнародному науковому дискурсі. Доцільно розширити теоретичну базу дослідження шляхом залучення праць зарубіжних науковців, оскільки це дозволило б більш комплексно представити досліджувану дефініцію в контексті міжнародного наукового підходу.

2. На схемі універсального комплексу заходів управління людським потенціалом підприємства в післявоєнних умовах та в її описі недостатньо

розкрито складову «розбудова бренду» як елемент управління інтелектуальним потенціалом підприємства (с. 61-63, рис. 1.6). Рекомендовано детальніше конкретизувати інструменти формування бренду роботодавця, механізми його впливу на залучення та утримання персоналу, а також адаптацію до сучасних європейських практик управління людськими ресурсами.

3. Певного поглиблення потребує аналіз кількості підприємств за використанням соціальних медіа з лінією тренду прогнозом на 2 роки, оскільки прогноз тенденцій використання соціальних медіа побудовано переважно на основі лінії тренду (с. 103-104, рис. 2.12). Доцільно розширити аналітичний інструментарій шляхом застосування сценарного підходу або додаткових методів прогнозування з урахуванням післявоєнних економічних та цифрових трансформацій.

4. У роботі запропоновано комплекс заходів щодо управління інтелектуальним потенціалом для підприємств «Еліос-Трејр» і «Базис 2011», однак рекомендації подано без достатньої диференціації з урахуванням масштабів та специфіки діяльності досліджуваних підприємств (с. 128). З огляду на те, що в дослідженні використовувався підхід до розмежування малих, середніх і великих підприємств, рекомендовано окремо конкретизувати найбільш релевантні заходи для малого та середнього бізнесу з урахуванням їх ресурсних, кадрових і організаційних можливостей.

5. У роботі представлено дві аналітичні таблиці щодо інновацій та напрямів розвитку підприємств, однак їх структура й принцип подання інформації частково відрізняються (с. 180-183, табл. 3.5, 3.6). З метою підвищення цілісності та наукової узгодженості дослідження доцільно уніфікувати формат таблиць, зокрема шляхом використання єдиного підходу до побудови структурних елементів, критеріїв опису інновацій та представлення очікуваних результатів їх впровадження.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради

«Проти» – не має

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Гірдвайнісу Владиславу Аудрісовичу** ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Голова разової спеціалізованої
вченої ради

Ольга ДОРОНІНА

