ПОВІДОМЛЕННЯ

про утворення разової спеціалізованої вченої ради

Заклад освіти/наукова установа	Державний біотехнологічний університет (ідентифікаційний код 44234755)

1. Здобувач ступеня доктора філософії

1.1. ПІБ здобувача ступеня доктора філософії	Шевченко Олександр Григорович
1.2. Стать здобувача	Чоловіча
1.3. Освітньо-наукова програма, яку завершує здобувач	52541 Менеджмент (073 Менеджмент)
1.4. Дата початку підготовки за ОНП	01.09.2021
1.5. Дата завершення підготовки за ОНП	16.03.2026
1.6. Дата завершення навчання на попередньому освітньому рівні	31.10.2007
1.7. Окремі елементи освітньо-наукової програми забезпечуються іншим закладом вищої освіти/ науковою установою (у тому числі іноземним)	ні

2. Дисертація

2.1. Тема дисертації	Розвиток мотиваційного механізму аграрних підприємств в умовах невизначеності
2.2. Анотація дисертації	Розвиток мотиваційного механізму аграрних підприємств в умовах невизначеності. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 Менеджмент, галузь знань 07 – управління та адміністрування. Державний біотехнологічний університет, Харків, 2026. Дисертаційна робота є завершеною, самостійно виконаною комплексною науковою працею. Вона присвячена всебічному обґрунтуванню теоретико-методичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо формування та розвитку мотиваційного механізму аграрних підприємств в умовах невизначеності. У дисертації обґрунтовано теоретичні положення щодо змісту, змін, особливостей структури і складників; формування та розвитку системи мотивації й мотиваційного механізму аграрних підприємств в умовах невизначеності. Визначено його нові складові, чинники розвитку, матеріально-економічні, морально-психологічні й соціально орієнтовані пріоритети, управлінські впливи, принципи формування й ефективності на засадах виявлення рівня задоволеності працівників у сферах умов,

продуктивності й оплати праці; корпоративної культури й стратегічного розвитку аграрних підприємств загалом.
Наукова новизна одержаних результатів полягає у досягненні нових, удосконаленні й подальшому розвитку існуючих теоретико-методичних засад і науково-практичних розробок з визначення та ідентифікації змісту категорій “мотиваційна система” й “мотиваційний механізм”, їх структури і складників, змін в умовах невизначеності; підтримки й ризиків чинників зовнішнього середовища на мікро- і макрорівнях; виявлення проблем та оцінки ефективності та розробок рекомендацій з підвищення ефективності та удосконалення розвитку у відповідності до управлінських впливів.
У дисертації було сформульовано та вирішено наступні завдання:
- обґрунтувати теоретичні засади структури, складників і чинників системи та механізму мотивації працівників аграрних підприємств, а також особливості управління ними в сучасних умовах;
- розкрити взаємозв’язок процесів мотивації працівників, менеджменту праці, заробітної плати та соціально-трудових відносин в аграрних підприємствах;
- обґрунтувати методичні засади формування і розвитку ефективного мотиваційного механізму працівників аграрних підприємств;
- оцінити ефективність функціонування аграрних підприємств та проаналізувати рівень заробітної плати працівників як важливий чинник їх мотивації;
- проаналізувати структуру, динаміку та ефективність мотиваційного механізму аграрних підприємств у сучасних умовах господарювання;
- дослідити вплив мотиваційного механізму на продуктивність праці та рівень задоволеності працівників;
- розробити напрями удосконалення мотивації працівників на основі поліпшення умов праці, кадрової політики та кадрового планування аграрних підприємств;
- обґрунтувати шляхи підвищення рівня заробітної плати, матеріальних виплат і альтернативних соціальних пакетів як матеріальної основи посилення мотиваційного механізму;
- запропонувати програму заходів удосконалення мотиваційного механізму працівників, у тому числі інноваційних, відповідно до типів управлінського впливу в умовах невизначеності.

У результаті їх виконання у дисертаційній роботі вперше виявлено та обґрунтовано зміни в структурі, формуванні та розвитку мотиваційного механізму через: нові складові завдяки впровадженню цифрових та інформаційних інновацій, біотехнологій у виробничі процеси, їх автоматизації; нові професії та роботу онлайн; нові мотиви (у т.ч. соціальні практично орієнтовані) через загрози й ризики невизначеності; посилення зв’язків із менеджментом соціально-трудових відносин та стратегіями аграрних підприємств загалом.
Вперше вказано на необхідність посилення операційної спроможності й взаємовпливів мотиваційного механізму аграрних підприємств та локальних, регіональних, державних інститутів регулювання і мотивації для протидії загрозам невизначеності та воєнного стану (загрози життю людей, пригнічений морально-психологічний стан, соціальна несправедливість і зубожіння, прояви корупції й тіньової економіки) та їх подолання з допомогою

державної й міжнародної підтримки дружніх країн, особливо ЄС у формі стратегій і програм.
Під час написання дисертації було поглиблено методичні засади формування й розвитку мотиваційного механізму аграрних підприємств та оцінки його ефективності шляхом порівняння зарплати й вартості соціальних пакетів в інших галузях, в середньому по країні, у передових країнах світу; опитування й анкетування для виявлення рівня задоволеності працівників його впливом у площинах умов і продуктивності праці та зарплати, внутрішньої організації і корпоративної культури, загальної стратегії аграрного підприємства; розробки напрямів і засад удосконалення відповідно типів управлінських впливів, наявного потенціалу та потреб адаптації до умов невизначеності.
У процесі здійснення дослідження було удосконалено оцінку ефективності функціонування аграрних підприємств щодо можливостей формування мотиваційного механізму, а саме визначення прибутковості як основи його матеріально-економічних складників, методів управління та роботи з працівниками як основи морально-психологічних складників; соціальної орієнтованості й інновацій підтримки самомотивації. Також удосконалено оцінку структури та ефективності мотиваційного механізму шляхом доповнення традиційних показників умов і продуктивності праці, зарплати показниками видів і обсягів та структури соціальних пакетів; інших видів матеріально-економічних заохочень; морально-психологічних та соціальних практично орієнтованих складників; самомотивації на основі навчання й перепідготовки персоналу з допомогою аграрного підприємства, перспектив кар'єрного зростання; морально-психологічних стимулів. Удосконалено оцінку рівня задоволеності працівниками мотиваційним механізмом у площинах умов праці та заробітної плати, корпоративної культури, загальних стратегій розвитку та визначення інтегрального показника, який свідчить про досить високий рівень задоволеності, але й наявність значних резервів для підвищення.
У роботі набули подальшого розвитку заходи удосконалення мотиваційного механізму на основі інноваційного покращення умов праці та їх змін у напрямі автоматизиції, цифровізації й інформатизації, можливостей віддаленої праці; інноваційного навчання працівників, перепідготовки, удосконалення кадрового потенціалу; обґрунтування джерел підвищення заробітної плати й інших матеріальних винагород; соціальних пакетів на засадах альтернативності для різних категорій працівників; морально-психологічних складників на основі доброзичливих корпоративних відносин, соціальних – на основі поглиблення пріоритетності практичної орієнтації; організації та розвитку – на основі інноваційних інструментів відповідно до управлінських впливів.
Визначено що система мотивації аграрних підприємств означає впорядковану сукупність взаємодіючих між собою чинників або мотиваторів, які можуть бути спрямовані на формування певної поведінки працівника або колективу працівників з метою досягнення потрібного результату – підвищення продуктивності праці, трудової дисципліни, покращення умінь і навичок, морально-психологічного клімату тощо. Їй повністю відповідає мотиваційний механізм як забезпечення процесу мотивації в дії.
В умовах військового стану, інших загроз і ризиків невизначеності

посилюється їх вплив як демотиваторів, що викликає почуття страху, пригнічення морально-психологічного стану, зневіри і безнадії, погіршення ментального та фізичного здоров'я, зменшення тривалості життя. Тому розвиток і вдосконалення мотиваційного механізму аграрних підприємств має важливе теоретичне й практичне значення не тільки для підвищення їх ефективності й конкурентоспроможності, забезпечення продовольчої безпеки в Україні та в світі, але й для формування справедливого і стійкого громадянського суспільства.

Людина має певну мотиваційну структуру, на яку впливають складники мотиваційного механізму. Його концептуальні засади ґрунтуються на теоріях (первинних, змістовних, процесних, оптимальних механізмів, очікувань, справедливості та ін.) та методах мотивації (індивідуальних, групових, внутрішніх, зовнішніх), мотивах (матеріально-економічних, морально-психологічних, соціальних практичної направленості); ціннісних орієнтирах, ієрархії потреб А. Маслоу. Остання має основоположне значення в умовах воєнного стану, коли серед мотивів на перший план виходять безпека, захист, збереження життя й задоволення базових потреб.

Необхідно зазначити, що запорукою формування та розвитку мотиваційного механізму є ефективність, фінансово-економічна стійкість, платоспроможність аграрних підприємств, а його матеріальною основою – продуктивна праця і зарплата. Виявлено, що аграрні підприємствами зазнали значних збитків через війну – 70-80 млрд дол США. 20% території країни залишаються тимчасово окупованими, ще стільки ж замінованими, екологічно забрудненими й непридатними до виробництва. Це призвело до припинення діяльності понад 25% аграрних підприємств, скорочення трудових ресурсів через війну, значного падіння обсягів виробництва і реалізації готової продукції, прибутків. Однак завдяки неймовірним зусиллям працівників і менеджерам, державній і міжнародній фінансовій підтримці Україна зберегла статус світового виробника продовольства, національного експортера, гаранта продовольчої безпеки. Незважаючи на дефіцит ресурсів, середня зарплата працівників аграрних підприємств зросла з 15-18 тис грн у 2024 р. до 21-25 тис грн у 2025 р., а на початок 2026 р. – до 28-30 тис грн. Темп зростання склав 42%, що є найбільшим показником по національному господарству і є свідченням підвищення матеріальної мотивації працівників в умовах дефіциту трудових ресурсів. Однак на низькому рівні залишається мінімальна заробітна плата – 8000 грн брутто або 6450 нетто у 2025 р.

Важливим елементом мотиваційного механізму є розробка та надання інших матеріальних доплат і компенсацій (при створенні сім'ї, за народження дитини, вагітності; за звання, стаж, складні умови; покращення навичок і компетенцій, навчання, підвищення кваліфікації тощо); соціальних пакетів. Однак розміри останніх становлять лише 15% від обсягу заробітної плати порівняно з 40-50% у США та країнах ЄС. Та і сама заробітна плата на порядок поступається її величині у передових країнах. Серед інших причин, це є наслідком того, що в Україні на законодавчому рівні закріплений низький прожитковий мінімум (3028 грн на одного працюючого), мінімальна зарплата (8 тис грн/місяць) й погодинна оплата праці на рівні 3 дол або 2,5 євро.

При цьому ціни на споживчі та інші товари масового вжитку по переважній кількості позицій відповідають європейським. Тому розвиток мотиваційного механізму аграрних підприємств повинен орієнтуватися на досягнення європейських стандартів за умови збільшення державних бюджетних дотацій, міжнародної фінансової підтримки дружніх країн, кооперації малого і середнього агробізнесу для зростання платоспроможності та фінансово-економічної стійкості, державно-приватного партнерства, застосування інноваційних інструментів.

Аналіз структури, динаміки та ефективності мотиваційного механізму аграрних підприємств дозволив виявити, що в основі його формування та розвитку має бути 5 груп нормативних вимог: загальні нормативні вимоги трудової дисципліни; загальної та корпоративної культури; професійно-функціональні норми; позиційні норми; правила міжособистісних відносин. Це впливає на типи кадрової політики, а саме переважання стимулюючого впливу; переважання мотиваційного управління; їх поєднання. Відтак, для залучення й утримання кваліфікованих працівників і/або фахівців, крім зарплати, використовуються матеріальні заохочення, у т.ч. преміювання; додаткові оплачувані відпустки; надбавки за стаж роботи; морально-психологічні та соціальні практично орієнтовані стимули. При цьому вони мають бути індивідуально орієнтованими.

Також це законодавчо обмежена тривалість робочого дня, тижня, місяця; щорічна оплачувана відпустка; врахування особливих умов праці та їх оплата; вчасно виплати заробітної плати й авансів; індексація заробітної плати. Окрема увага повинна приділятися охороні праці та її безпеці. В сучасних умовах невизначеності й ризиків війни це означає не тільки обладнання робочих місць згідно стандартних вимог, але й наявність укриттів та інших засобів захисту від загроз життю. Це значно підвищує витрати аграрних підприємств і відбивається на фінансово-економічних показниках діяльності. Так, через інші витрати на оборону держава не має можливості забезпечити індексацію заробітної праці у необхідні терміни.

В цих умовах ми всі маємо проявляти суспільну солідарність та взаєморозуміння. Відтак, у мотиваційному механізмі аграрних підприємств зростає значення морально-психологічних та соціальних практично орієнтованих складників. Мова йде про публічне визнання заслуг працівників, їх всілякі відзнаки почесними званнями, подяками, грамотами; ставленням у приклад; запрошеннями на публічні заходи, в заклади освіти та вшануванням як і героїчних захисників. Соціальні практично орієнтовані складники мотиваційного механізму означають всіляку підтримку працівників і сільських жителів засобами енергогенерації, світлом, опаленням, поставками води й гарячої їжі під час блекаутів, особливо в холодну пору року; допомогу з ремонтом або відбудовую зруйнованого житла. Це значно посилює імідж аграрних підприємств, повагу і вдячність до них, а значить, і працевіддачу.

Встановлено, що рівень задоволеності працівників одного з типових середніх за розмірами аграрних підприємств, мотиваційний механізм якого відповідає описаним стандартам, є досить високим. Його індекс у сферах забезпечення умов праці й продуктивної діяльності, корпоративної культури, стратегічного

	розвитку перевищує 62%. Однак і людей не задоволених станом справ теж досить багато – майже 40%. Це свідчить про необхідність продовження діалогу “працівники – менеджмент”; пошук резервів та впровадження передового досвіду удосконалення мотиваційного механізму. Виходячи з цього, напрями розвитку та заходи удосконалення мотиваційного механізму аграрних підприємств в умовах невизначеності та на перспективу повинні охоплювати забезпечення безпеки та покращення умов праці працівників, у т.ч. на інноваційних засадах (впровадження точного землеробства, біо- та інформаційних і цифрових технологій; інноваційного навчання; технологій маркетингу; інноваційного управління). Також це застосування нових форм і методів морально-психологічного стимулювання й підвищення корпоративної культури на основі співпраці працівників та керівництва, кар’єрного просування, одночасного упередження конфліктних ситуацій, підвищення іміджу та ділової репутації аграрного підприємства. Визначено необхідність узгодження напрямів розвитку мотиваційного механізму аграрних підприємств з політикою державного регулювання та адміністрування соціально-трудових відносин. Йдеться про необхідність підвищення на законодавчому рівні частки витрат на оплату праці в структурі собівартості продукції; мінімальної погодинної оплати праці; мінімальної заробітної плати; прожиткового мінімуму. Це і дозволить, і зобов’яже аграрні підприємства підвищити рівень заробітної плати, інших матеріальних виплат, соціальних пакетів; наблизити складові мотиваційного механізму до стандартів передових країн світу, насамперед, Європейського Союзу. Також йдеться про розробку альтернативних соціальних пакетів, збільшення власних джерел фінансування розвитку мотиваційного механізму на засадах кооперації малого і середнього агробізнесу, державно-приватного партнерства. Обґрунтовано, що напрями розвитку та заходи удосконалення мотиваційного механізму аграрних підприємств необхідно здійснювати у відповідності до типів управлінського впливу (самомотивації; менеджменту підприємств; зовнішнього регулювання та адміністрування); з використанням інноваційних технологій у контексті удосконалення соціально-трудових відносин, аграрного виробництва й аграрної праці загалом; сприяння відновленню морально-психологічного стану працівників, життєдіяльність яких вже понад 4 роки здійснюється в умовах воєнного стану; постійного відтворення кадрового потенціалу. У сукупності, це буде сприяти ефективності та конкурентоспроможності аграрних підприємств, забезпеченню їх фінансово-економічної стійкості та платоспроможності в умовах невизначеності і в стратегічній перспективі відновлення.
2.3. Ключові слова дисертації	мотиваційний механізм, аграрні підприємства, невизначеність, працівники, заробітна плата, продуктивність праці, матеріально-економічна мотивація, соціальні пакети, ефективність, розвиток, управління
2.4. Посилання, за яким розміщено текст дисертації на сайті ЗВО	https://biotechuniv.edu.ua/nauka/spetsializovani-vcheni-radi/

2.7. Публікації здобувача, зараховані за темою дисертації

Шевченко, О. Г. (2026). Формування ефективної системи мотивації діяльності фермерських господарств в Україні. Актуальні питання економічних наук, (22). https://doi.org/10.5281/zenodo.19670015

Рік	2026
Ключові слова	мотивація діяльності, фермерські господарства, аграрний сектор, державна підтримка, цифровізація, стійкість, сталий розвиток
DOI	10.5281/zenodo.19670015
ISSN	–
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/1370

Shevchenko, O. (2025). Удосконалення мотиваційного механізму розвитку фермерських господарств в Україні в умовах трансформації аграрного сектору. Економічний аналіз , 35(1), 712–719. https://doi.org/10.35774/econa2025.01.712

Рік	2025
Ключові слова	farms; motivational mechanism; agricultural sector; state support; digitalization; financing; European integration; sustainable development
DOI	10.35774/econa2025.01.712
ISSN	–
Одноосібне авторство	так
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6585

Шевченко, О. (2026). ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ. Соціальний розвиток: економіко-правові проблеми, (15). https://doi.org/10.70651/3083-6018/2026.3.02

Рік	2026
Ключові слова	мотивація фермерських господарств розвиток, державна підтримка, інновації, економічна ефективність, сучасні виклики
DOI	10.70651/3083-6018/2026.3.02
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.eu-scientists.com/index.php/sdel/article/view/695

3. Захист

3.1. Посилання, за яким	https://zoom.us/ru/signin

здійснюватиметься онлайн-трансляція захисту

4. Разова рада

4.1. Дата рішення Вченої ради про утворення разової ради	28.04.2026
4.2. Дата наказу про введення у дію рішення Вченої ради про утворення разової ради	04.05.2026

Голова разової ради

ПІБ	**Нагаєв Віктор Михайлович**
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Професор (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет менеджменту, адміністрування та права
Науковий ступінь	Доктор наук, 13.00.04 Теорія і методика професійної освіти
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0002-3130-6112

Публікації за тематикою дисертації

Нагаєв В.М., Богомолова К.С., Яблонський С.О., Вашечко С.С., Червоний С.О. Мотиваційні засади формування управлінської компетентності менеджерів аграрних підприємств: організаційно-культурологічний аспект. Успіхи і досягнення у науці. Серія «Управління та адміністрування». № 5 (15), 2025. С. 884-898.

Рік	2025
Ключові слова	Мотивація, управлінська компетентність, менеджер, аграрне підприємство, лідерство, організаційна культура, мотиваційний менеджмент.
DOI	10.52058/3041-1254-2025-5(15)-884-898
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.52058/3041-1254-2025-5(15)-884-898

Нагаєв В.М., Степаненко С.В., Міненко С.І., Бернацький О.Є. Інноваційний розвиток агропромислового виробництва на засадах кластерної моделі господарського механізму. Наукові інновації і передові технології. Серія «Управління та адміністрування», № 3 (43), 2025. С. 363-378.

Рік	2025

Ключові слова	Інновації, розвиток, інноваційний розвиток, агропромислове підприємство; господарський механізм; менеджмент; кластерна модель.
DOI	10.52058/2786-5274-2025-3(43)-363-377
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-3(43)-363-377

Нагаєв В.М., Гіржева О.М., Кускова С.В., Бернацький О.Є. Удосконалення механізмів управління організаційними конфліктами як комунікаційна основа ефективного ділового адміністрування. Успіхи і досягнення у науці. Серія «Управління та адміністрування». № 10 (10), 2024. С. 609-621.

Рік	2024
Ключові слова	Механізм управління; комунікативний менеджмент; організаційні конфлікти; управління конфліктами; господарський механізм; ділове адміністрування
DOI	10.52058/3041-1254-2024-10(10)
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.52058/3041-1254-2024-10(10)

Нагаєв В.М., Гіржева О.М., Кускова С.В., Бернацький О.Є. Стратегія розвитку господарського механізму управління рослинництвом на інноваційних засадах аграрного менеджменту. Наукові інновації та передові технології. Серій «Управління та адміністрування». № 12 (40), 2024. С. 293-308.

Рік	2024
Ключові слова	стратегія; господарський механізм; аграрний менеджмент; інновації, рослинництво, сільськогосподарська продукція, кластер.
DOI	10.52058/2786-5274-2024-12(40)-293-308
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-12(40)-293-308

Нагаєв В.М., Науменко А.О., Гіржева О.М. Мотиваційні механізми формування та розвитку комунікативної культури фахівців публічного управління та адміністрування. Наукові інновації та передові технології. Серія «Державне управління». № 4(32), 2024. С. 117-131.

Рік	2024
Ключові слова	Мотиваційні механізми, комунікації, комунікативна культура, фахівці публічного управління та адміністрування, державне управління, гуманістична парадигма, громадянське суспільство

DOI	10.52058/2786-5274-2024-4(32)-117-131
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-4(32)-117-131

Рецензент

ПІБ	**Божидай Ірина Ігорівна**
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Доцент (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет менеджменту, адміністрування та права
Науковий ступінь	Кандидат наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	27.09.2021
ORCID	0000-0003-2227-219X

Публікації за тематикою дисертації

Божидай, І. І., Хлопоніна-Гнатенко, О. І., & Джафаров, Ф. Ф. о. (2026). Удосконалення мотиваційного механізму в системі управління підприємницькою діяльністю. Актуальні питання економічних наук, (22). https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/1398

Рік	2026
Ключові слова	мотиваційний механізм, управління персоналом, мотивація праці, резильєнтність, адаптивність, стимулювання персоналу, підприємницька діяльність
DOI	10.5281/zenodo.19866921
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/1398

Божидай І.І., Устіловська А.С. Удосконалення системи стратегічного управління персоналом на будівельному підприємстві. Економічний простір: Збірник наукових праць. № 186. Дніпро: ПДАБА, 2023. С. 23-27.

Рік	2023
Ключові слова	персонал, менеджмент, управління персоналом, стратегічне управління, будівельне підприємство
DOI	10.32782/2224-6282/186-4
ISSN	–

Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1285

Божидай І.І., Міненко С. І., Устіловська А.С. Свиредська А. В. Теоретико-методологічні засади управління персоналом в аспекті ризик-менеджменту. Review of transport economics and management, 2024, Iss. 11(27). С. 54-59 https://pte.ust.edu.ua/article/view/303538/302691

Рік	2024
Ключові слова	ризик-менеджмент; управління ризиками; персонал; управління персоналом; людський капітал; ризики управління персоналом
DOI	10.15802/rtem2024/303538
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://pte.ust.edu.ua/article/view/303538/302691

І. А. Романюк, І. І. Божидай, О. С. Аванєсова Стратегічні підходи до розвитку кадрового потенціалу підприємства в умовах конкурентного середовища. Ефективна економіка. 2025. № 11. DOI: http://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.11.59

Рік	2025
Ключові слова	кадровий потенціал, стратегічне управління персоналом, розвиток персоналу, конкурентне середовище, мотивація, компетенції, адаптивність, інноваційність
DOI	10.32702/2307-2105.2025.11.59
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/8145

Рецензент

ПІБ	**Пономарьова Марина Сергіївна**
Місце роботи	Державний біотехнологічний університет
Посада	Доцент (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Факультет менеджменту, адміністрування та права
Науковий ступінь	Кандидат наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	30.11.2011

ORCID	0000-0001-8463-821X

Публікації за тематикою дисертації

Ніценко В.С., Пономарьова М.С. Моделювання виробничо-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства: управлінський аспект. Журнал з менеджменту, економіки та технологій. 2025. № 3. С. 3–16. DOI: 10.69803/3083-6034-2025-3-3

Рік	2025
Ключові слова	моделювання, оптимізація виробництва, математичні методи, управління підприємством, штучний інтелект, адаптивність, сільське господарство.
DOI	10.69803/3083-6034-2025-3-3
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://journal-met.kh.ua/jme032501.html

Пономарьова М.С. Моделі ефективного управління агробізнесом: організаційні механізми та економічні індикатори. Журнал з менеджменту, економіки та технологій. 2025. № 1. С. 154–168. DOI: 10.69803/3083-6034-2025-1-154.

Рік	2025
Ключові слова	агробізнес, управління, цифрова трансформація, адаптивні системи, кооперативи, економічні індикатори, соціальна відповідальність, сталий розвиток
DOI	10.69803/3083-6034-2025-1-154
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/5d288cb7-dbd9-4272-8257-2b2e1fe75d1e/content

Пономарьова М.С. Теоретико-методологічний механізм архітектури системи управління структур агробізнесу в Україні. Журнал з менеджменту, економіки та технологій. 2024. № 1. С. 139–150. DOI: 10.69803/3083-6034-2024-1-139.

Рік	2024
Ключові слова	агробізнес, стратегічне управління, ресурсне забезпечення, механізми контролю, середовище, стратегія, ефективність.
DOI	10.69803/2312-3427-2024-1-139
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні

Посилання	https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/4313f261-725d-4119-ad66-bb2151abb8f5/content

Офіційний опонент

ПІБ	**Мармуль Лариса Олександрівна**
Місце роботи	Університет Григорія Сковороди в Переяславі
Посада	Завкафедри-професор кафедри менеджменту Університету Григорія Сковороди в Переяславі (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Мистецтв, менеджменту, педагогіки і психології
Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0009-0000-0880-524X

Публікації за тематикою дисертації

Мармуль Л. О., Перчук О. В., Пеньковський С. В. Соціально-економічна сутність праці й заробітної плати працівників та їх відображення в обліку сучасних аграрних підприємств. Агросвіт. 2024. № 9. С. 42–48. DOI: 10.32702/2306-6792.2024.9.42.

Рік	2024
Ключові слова	працівники, зайнятість, підприємства, соціально-трудові відносини, прожитковий мінімум, функції, стандарти, аудит.
DOI	10.32702/2306-6792.2024.9.42
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://nayka.com.ua/index.php/agrosvit/article/view/3615

Мармуль Л. О., Ткаченко Ю. О. Методичні засади оцінки економічної ефективності впровадження цифрових інновацій у вітчизняні аграрні підприємства. Агросвіт. 2024. № 22. С. 44–50. DOI: 10.32702/2306-6792.2024.22.44

Рік	2024
Ключові слова	цифрові інновації, цифрова економіка, методи, ідентифікація, витрати, бази даних, стандартизація, моделі, удосконалення, ефективність.
DOI	10.32702/2306-6792.2024.22.44
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://www.researchgate.net/

	publication/385885787_METODICNI_ZASADI_OCINKI_EKONOMICNOI_EFEKTIVNOSTI_VPROVADZENNA_CIFROVIH_INNOVACIJ_U_VITCIZNANI_AGRARNI_PIDPRIEMSTVA

Мармуль Л. О., Жучінський О. Ю. Напрями підвищення ефективності розвитку підприємств соціальної інфраструктури у сільських громадах в умовах децентралізації. Економічний вісник університету. 2022. Вип. 53. С. 75–82. DOI: 10.31470/2306-546X-2022-53-75-82.

Рік	2022
Ключові слова	підприємства, заклади, соціальна інфраструктура, децентралізація, сільські території, соціокультурна сфера, освіта, медичне обслуговування, сільські громади, місцеві бюджети, субвенції, трансфери, нові технології, інвестиції, бізнес, державно-приватне партнерство
DOI	10.31470/2306-546X-2022-53-75-82
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://ue-bulletin.com.ua/web/uploads/pdf/University%20Economic%20Bulletin,%20Vol%2017,%20No%202-75-82,%202022.pdf

Ігнатенко М. М., Мармуль Л. О., Романюк І. А. Розвиток конкурентних стратегій підприємств в умовах глобалізації ринків. Економічний вісник університету. 2023. Вип. 57. С. 45–51. DOI: 10.31470/2306-546X-2023-57-45-51.

Рік	2023
Ключові слова	конкурентні стратегії, глобалізація ринків, стратегічне управління, міжнародна торгівля, міжкультурні відмінності, конкурентоспроможність, адаптація до змін, інновації, зовнішня середовище, ризики в управлінні
DOI	10.31470/2306-546X-2023-57-45-51
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://ue-bulletin.com.ua/web/uploads/pdf/University%20Economic%20Bulletin,%20Vol%2018,%20No%202-45-51,%202023.pdf

Офіційний опонент

ПІБ	**Власенко Тетяна Анатоліївна**
Місце роботи	Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Посада	Завідувач кафедри (Основне місце роботи)
Факультет або інший структурний підрозділ	Навчально-науковий інститут економіки і права

Науковий ступінь	Доктор наук, 08.00.04 Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)
Дата отримання диплома доктора філософії (кандидата наук)	–
ORCID	0000-0002-9515-2423

Публікації за тематикою дисертації

Власенко Т., Третяк А. Інноваційні підходи до управління трансформацією організаційних структур інтегрованих аграрних підприємств. Modeling the Development of the Economic Systems. 2024. № 3. С. 236–241. DOI: 10.31891/mdes/2024-13-33.

Рік	2024
Ключові слова	організаційні трансформації, інноваційні підходи, сільськогосподарські підприємства, виробничі структури, цифровізація, сталий розвиток, екологічна ефективність, управління персоналом, реорганізація ланцюга поставок, вертикальна інтеграція, горизонтальна інтеграція, оптимізація ресурсів, конкурентоспроможність, аграрні інновації, технологічний розвиток, адаптація
DOI	10.31891/mdes/2024-13-33
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/406

Власенко Т. А., Ревенко О. В., Дзюбановська Н. В. Особливості економічної безпеки аграрних підприємств у сучасних умовах: перспективи та зв’язок з технологічним менеджментом. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023. Т. 8, № 2. С. 16–21. DOI: 10.36887/2415-8453-2023-2-2.

Рік	2023
Ключові слова	економічна безпека, технологічний менеджмент, конкурентні переваги, податкове регулювання, невизначеність ризики, агропродовольча сфера
DOI	10.36887/2415-8453-2023-2-2
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/29684

Власенко Т. А., Ревенко О. В. Управління розвитком підприємства на основі комплексної технології: стратегічний та інноваційний аспект. Development Service Industry Management. 2023. № 4. С. 16–20. DOI: 10.31891/dsim-2023-4(2).

Рік	2023

Ключові слова	управління, підприємство, технології управління, стратегічні зміни, внутрішнє середовище, зовнішнє середовище, конкурентні переваги, бізнес-процес, комплексна технологія
DOI	10.31891/dsim-2023-4(2)
ISSN	–
Одноосібне авторство	ні
Містить державну таємницю / службову інформацію	ні
Посилання	https://dsim.khmnu.edu.ua/index.php/dsim/article/view/54

Підтвердження

Я підтверджую, що:
- я належним чином уповноважений/а закладом освіти/науковою установою на подання цього повідомлення, і за потреби надам документ, який підтверджує ці повноваження
- усі відомості, викладені у цьому повідомленні, є достовірними

Документ підписаний електронним підписом

МОСКАЛЕНКО ОЛЕНА ВЯЧЕСЛАВІВНА

05.05.2026