

**Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії**

Здобувач ступеня доктора філософії Мурзін Юрій Сергійович, 1989 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2011 році Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, за спеціальністю Системи управління виробництвом і розподілом електроенергії, аспірант 4-го року навчання, виконав акредитовану освітньо-наукову програму “Економіка”.

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ПрАТ ВНЗ Міжрегіональної Академії управління персоналом від «02» червня 2025 року № 67-о, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради:

- **Братусь Ганна Анатоліївна** - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом;

Рецензентів:

- **Карбовська Любов Олександрівна** - кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри маркетингу. Міжрегіональна Академія управління персоналом;

- **Мазур Юлія Володимирівна** - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління бізнесу. Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Офіційних опонентів:

- **Васюткіна Наталія Володимирівна** - доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки повітряного транспорту, Державне некомерційне підприємство «Державний університет «Київський авіаційний інститут»;

- **Коваленко Наталія Василівна** - доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, Національний транспортний університет

На засіданні «04» серпня 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки **Мурзину Юрію Сергійовичу**.

На підставі публічного захисту дисертації «Формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки» за спеціальністю 051 «Економіка»

Дисертацію виконано на кафедрі маркетингу Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу Міжрегіональної Академії управління персоналом, м.Київ.

Науковий керівник **Каліна Ірина Іванівна**, завідувач кафедри маркетингу, доктор економічних наук, професор, Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису українською мовою, що повністю відповідає вимогам пункту 6 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 (зі змінами) та містить нові науково-обґрунтовані результати.

Здобувач має 2 наукові публікації за темою дисертації, включених до переліку наукових фахових видань України; 1 стаття у базі даних Web of Science; 4 – тезах доповідей, обговорення на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, круглих столах:

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

1. Мурзін Ю.С. Закордонний досвід управління персоналом на підприємствах. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор», 4 (77) 2024, 163–3167. DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-28>

2. Мурзін Ю.С. Аналіз діяльності підприємств енергетичного сектору економіки в небезпечних умовах. Економіка та суспільство. 2024. No 68. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5074>
DOI:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-209>

Статті в зарубіжних виданнях за напрямом дослідження:

3. Boiko, O., Murzin, I., Akhromkin, A., Lukashev, S., & Kyrylenko, S.(2025). Impact of Renewable Energy Sources on Promoting Sustainable Development Nationwide. Journal of Lifestyle and SDGs Review, 5(1), e03389. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n01.pe03389>

Тези конференцій:

1. Мурзін Ю.С. Особливості управління персоналом на підприємствах: зарубіжний досвід. Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики : матеріали XI Всеукраїнської

науково–практичної конференції (м. Полтава, 21 листопада 2024 року). Полтава : ПДАУ, 2024. 449 с.

2. Мурзін Ю.С. Енергетичний сектор України. II Міжнародна науково–практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. Матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець–Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 588 с.

3. Мурзін Ю.С. Вплив цифрової трансформації на управління персоналом підприємств енергетичного сектору в небезпечних умовах. Безпека енергетики в епоху цифрової трансформації, VI науково–практична конференція Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова Національної академії наук України : матеріали (Київ, 13 грудня 2024 р.).Київ : ІПМЕ ім. Г.Є.Пухова НАН України, 2024. 191 с.

4.Мурзін Ю.С. Інтегральна оцінка впливу системи управління персоналом на рівень ефективності підприємств енергетичного сектору безпеки. Управління розвитком соціально–економічних систем: Матеріали IX Міжнародної науково–практичної конференції (присвячена пам’яті професора Григорія Євтіювича Мазнева). (м. Харків, 06–07 березня 2025 року). Харків : ДБТУ. Ч. 1. 2025. 804 с.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради:

Братусь Ганна Анатоліївна -доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Карбовська Любов Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, заступник завідувача кафедри маркетингу. Міжрегіональна Академія управління персоналом. Оцінка позитивна із зауваженнями:

Даючи в цілому позитивну оцінку дисертаційній роботі, хотілося б виокремити певні зауваження, що мають рекомендаційний характер:

1. У другому розділі представлено групування зовнішніх факторів впливу на управління персоналом. Проте існує ризик того, що занадто широка класифікація факторів може призвести до розмитості управлінських дій.

2. У розділі 2 також запропоновано критерії оцінювання системи управління персоналом. Але незрозуміло, як саме ці критерії можуть бути ефективно застосовані до підприємств різних розмірів та організаційних форм;

3. У третьому розділі розроблена стратегія управління персоналом, яка базується на концептуальному підході, який може бути складним для практичного застосування на енергопідприємствах з обмеженим

організаційним ресурсом.

Проте висловлені зауваження не знижують достовірності наукових здобутків, висновків і практичних рекомендацій, що містяться в рецензованій дисертації, що виносяться на захист.

Мазур Юлія Володимирівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління бізнесу. Міжрегіональна Академія управління персоналом. Оцінка позитивна із зауваженнями:

Відзначаючи змістовність та наукову цінність проведеного дослідження, обґрунтованість основних положень, висновків і рекомендацій, доцільно, водночас, звернути увагу на окремі дискусійні положення:

1. Автор використовує поняття «якість трудового життя», однак воно може бути суб'єктивним і важко вимірюваним в умовах об'єктивного аналізу персоналу

2. Автор в дисертаційному доробку розглядає питання цифрових інструментів та рішень. А чи можуть цифрові рішення ефективно замінити традиційні інструменти управління персоналом в умовах війни можливо доповнити.

3. Однак така масштабність може створювати труднощі для формування конкретних механізмів управління та впровадження стандартів.

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно констатувати, що наявні в дисертації дискусійні положення, значною мірою, характеризують авторській підхід й не знижують її загальної позитивної оцінки.

Васюткіна Наталія Володимирівна - доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки повітряного транспорту, Державне некомерційне підприємство «Державний університет «Київський авіаційний інститут». Оцінка позитивна із зауваженнями:

Позитивно оцінюючи отримані Мурзіним Ю.С. результати виконаного дослідження, підкреслюючи їх наукову та практичну цінність, водночас слід вказати на такі недоліки та зауваження:

1. У першому розділі автор розглянув класифікацію персоналу підприємства енергетичної сфери, яка складається з 16 ознак класифікації (с. 26-27 дисертації). Безперечно класифікація має базове значення для стандартизації обліку персоналу на підприємствах. Проте в умовах воєнного стану, цифрової трансформації та нестабільності, така класифікація для енергетичного підприємства мала б складатися ще із певної кількості критеріїв за якими б відбувався поділ відповідних ознак, таких як, наприклад, ризики, рівень технічної компетентності, тощо.

2. Деякі елементи запропонованої системи управління персоналом підприємств енергетичної галузі (с. 40 дисертації) можуть бути надмірно ускладненими для малих енергетичних підприємств, особливо у регіонах, що постраждали від воєнних дій. Доцільно було б детально розкрити алгоритм адаптивності даної системи управління персоналом до кризових умов.

3. П.п.2.1 дисертаційної роботи аналізує в динаміці тенденції автор 8 функціонування та розвитку підприємств енергетичного сектору економіки України (с. 80-94 дисертації). Разом з тим було б доцільним провести регіональний аналіз. Можна було б доповнити аналізом регіональних диспропорцій у відновленні енергетичних підприємств після початку повномасштабної війни.

4. П.п. 3.2. автор пропонує алгоритм формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору (с.163-164 дисертації). Проте в умовах постійних змін, ризиків та кризової невизначеності такий алгоритм може вважатися надто детермінованим і обмеженим у гнучкості реагування.

Вказані дискусійні положення та побажання відображають власну наукову позицію офіційного опонента і не знижують загальної позитивної оцінки роботи.

Коваленко Наталія Василівна - доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, Національний транспортний університет. Оцінка позитивна із зауваженнями:

Оцінюючи в цілому позитивно дисертацію Мурзіна Юрія Сергійовича, яка виконана на достатньо високому науковому рівні, слід висловити деякі зауваження, які відносяться до дискусійних питань та побажань:

У першому розділі в пункті 1.1 (с.20-41), який має назву “Парадигма концептуальних основ системи управління персоналом підприємства енергетичного сектору економіки” дисертації, автору слід було б не розгалужуватися на синонімічні поняття “персонал”, а досліджувати зазначений термін більш глибоко.

Наукова новизна результатів дослідження, отриманих особисто автором а саме удосконалено парадигму поняття “якість трудового життя персоналу підприємств енергетичного сектору економіки” де зазначено, що це сукупність соціально-економічних, організаційних, психологічних та екологічних умов, які визначають рівень задоволеності працівників своїми професійними обов'язкам, умовами праці, системою мотивації та можливостями професійного та кар'єрного зростання з високими вимогами до безпеки, надійності, професійної компетентності та стресостійкості. Дане поняття було введено автором у третьому розділі, бажано дефініції водити в першому розділі.

Автором в пункті 2.2 (с.94-124) “Аналіз та оцінка зовнішніх факторів, які

впливають на формування системи управління персоналу підприємств енергетичної сфери” багато викладених даних є описовими, без належного систематичного узагальнення, візуалізації (графіків, порівняльних таблиць, діаграм) або чітких висновків для практики управління персоналом. Доцільно було б додати матрицю “фактор-наслідок” для системи управління персоналом.

У пункті 3.3 (с.188-221) “Інтегральна оцінка впливу системи управління персоналом на рівень ефективності підприємств енергетичного сектору економіки” автор застосовує анкетне опитування працівників підприємств енергетичного сектору для проведення комплексної оцінки якості трудового життєвого циклу персоналу. Але не вказано кількість опитаних респондентів та час проведення, а також шкала оцінювання містить занадто багато градацій (10 рівнів), що може знижувати точність суб'єктивних оцінок без чітких критеріїв інтерпретації кожного бала.

А також хочу зазначити про невелику кількість технічних помилок в дисертаційній роботі.

Вказані дискусійні положення та побажання відображають власну наукову позицію офіційного опонента і не знижують загальної позитивної оцінки роботи.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» — членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Мурзіну Юрію Сергійовичу ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової
спеціалізованої вченої ради



Ганна Братусь