

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Олексій ЧЕРНЕЦЬКИЙ, 1999 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2021 році Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника за спеціальністю «Міжнародні економічні відносини», працює фізичною особою - підприємцем в м. Івано-Франківськ, виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Публічне управління та адміністрування».

Разова спеціалізована вчена рада ДФ 20.051.216, утворена наказом ректора Карпатського національного університету імені Василя Стефаника Міністерства освіти і науки України, м. Івано-Франківськ від 12 червня 2026 року № 803, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –	Інні СУРАЙ, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри публічного управління та адміністрування Карпатського національного університету імені Василя Стефаника;
Рецензента –	Миколи СТОВБАНА, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри терапії, реабілітації та морфології Карпатського національного університету імені Василя Стефаника.
Офіційних опонентів –	Наталії ЛИПОВСЬКОЇ, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри державного управління і місцевого самоврядування Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»; Ольги АНТОНОВОЇ, доктора наук з державного управління, професора, завідувача кафедри публічного управління та митного адміністрування Університету митної справи та фінансів; Олени ЛИНДЮК, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри бізнесу, адміністрування та права Закладу вищої освіти «Університет трансформації майбутнього»

на засіданні 30 липня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування Олексію ЧЕРНЕЦЬКОМУ на підставі публічного захисту дисертації

«Цифровізація управління кадровим потенціалом органів публічної влади» за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

Дисертацію виконано в Карпатському національному університеті імені Василя Стефаника, Міністерства освіти і науки України, м. Івано-Франківськ.

Науковий керівник: Ірина П'ЯТНИЧУК, доктор наук з державного управління, доцент, Карпатський національний університет імені Василя Стефаника, декан факультету управління.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису.

Наукова новизна дисертаційного дослідження полягає в тому, що *уперше*:

- обґрунтовано доцільність впровадження: *інтегрованої цифрової моделі управління кадровим потенціалом органів публічної влади* (авторська розробка), яка базується на комплексній взаємодії всіх етапів кадрового процесу (добір, адаптація, розвиток, оцінювання, кар'єрне управління) в єдиному цифровому середовищі з використанням HR-аналітики, штучного інтелекту та інтегрованих баз даних; що дозволяє забезпечити перехід до data-driven управління, підвищити обґрунтованість кадрових рішень, прозорість процедур та ефективність функціонування публічної служби; та *цифрового кадрового профілю публічного службовця* (авторська розробка) як інтегрованого елементу інформаційної системи управління людськими ресурсами (HRMIS), що передбачає створення єдиної цифрової моделі працівника з верифікованими даними щодо освіти, компетентностей, результатів оцінювання, професійного розвитку та кар'єрного просування і дозволяє підвищити обґрунтованість кадрових рішень, забезпечити кадрову безпеку та створити передумови для застосування аналітики й прогнозування в управлінні кадровим потенціалом;

удосконалено:

- класифікацію нормативно-правового забезпечення цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади, яка, на відміну від існуючих підходів, де нормативні акти розглядаються переважно за галузевою або інституційною ознакою, базується на функціонально-цільовому підході та охоплює як процеси управління персоналом публічної служби, так і процеси цифровізації, за такими ознаками: за рівнями управління, категоріями персоналу та функціональним призначенням, та відображає логіку цифрової трансформації управління персоналом;

- наукові підходи до розвитку інституційного забезпечення цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади шляхом обґрунтування та нормативного проєктування нового функціонального елементу HRMIS – цифрового кадрового профілю публічного службовця, що передбачає систематизацію, верифікацію та інтеграцію кадрових даних у єдиному цифровому середовищі, чітке розмежування повноважень між Національним агентством України з питань державної служби та Міністерством цифрової трансформації України, а також використання профілю як інструменту підвищення обґрунтованості кадрових рішень;

- підходи до діагностики цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади та запропоновано інтегрований підхід, який поєднує соціологічне опитування та комплекс стратегічних аналітичних інструментів (SWOT-, PESTEL- та GAP-аналіз), та дає змогу не лише визначити поточний рівень цифрової зрілості управління персоналом як перехідний ~ від

фрагментарної до системної моделі, а й ідентифікувати ключові структурні розриви між наявним і бажаним станом цифрової трансформації, обґрунтувати пріоритети переходу до data-driven управління кадровим потенціалом й сформуванню науково обґрунтовану основу для розроблення стратегічних управлінських рішень щодо цифровізації HR-процесів органів публічної влади;

– комплексну систему критеріїв та індикаторів оцінки ефективності цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади, яка базується на інтеграції двох взаємопов'язаних блоків: (1) критеріїв оцінки ефективності функціонування цифрових HR-інструментів (операційна ефективність, прозорість і підзвітність, економічна доцільність, інформаційна безпека, надійність, аналітична спроможність, інтероперабельність) та (2) критеріїв оцінки їх впливу на кадровий потенціал (якість добору персоналу, рівень задоволеності, плинність кадрів, професійний розвиток, адаптація, продуктивність, інноваційна активність), що дозволяє забезпечити комплексне вимірювання результатів цифровізації на рівні кадрового потенціалу, підвищити обґрунтованість управлінських рішень і сформуванню системну основу для моніторингу ефективності управління персоналом в органах публічної влади;

дістали подальшого розвитку:

– науковий понятійно-категорійний апарат шляхом уточнення понять: «кадровий потенціал» як сукупність особистих (фізичних/духовних) якостей та здібностей особистості, визначальних можливостей та межі її участі у професійній (трудовій) діяльності, здатність досягати в заданих умовах відповідних результатів, а також удосконалюватися у процесі роботи в професійній сфері; «управління кадровим потенціалом органів публічної влади» як: а) функціонуюча комплексна система, що вибудовується на організаційно-правових, соціально-психологічних та моральних відносин та включає формування і розробку концепції (стратегії) кадрової політики, принципів, методів, технологій формування управління персоналом висококваліфікованої професійної служби у органах публічної влади; б) безперервний цілеспрямований процес взаємодії суб'єкта управління та об'єкта, що спрямований на добір персоналу, професійний та кар'єрний розвиток, мотивацію й стимулювання для якісного та ефективного забезпечення виконання завдань і функцій, що постають перед органом публічної влади; «цифровізація управління кадровим потенціалом органів публічної влади» як процес впровадження сучасних цифрових технологій щодо функціонування внутрішньо-організаційних питань щодо кадрового потенціалу органів публічної влади для підвищення ефективності і удосконалення їх діяльності;

– виокремлення сучасних проблем цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади: фрагментарність нормативного регулювання та відсутність цілісної стратегії HR-цифровізації; недостатній рівень інтероперабельності інформаційних систем і цифрових платформ; орієнтація переважно на автоматизацію адміністративних процесів замість використання аналітичних інструментів; обмежене використання технологій штучного інтелекту; недостатня увага до розвитку цифрових компетентностей персоналу; збереження паперових процедур у кадровому діловодстві; а також недостатня орієнтація на користувача (UX HR-систем);

– науково-методичні підходи до узагальнення зарубіжного досвіду

цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади, які, на відміну від існуючих підходів, що зосереджуються переважно на аналізі окремих цифрових інструментів або окремих практик (електронний документообіг, автоматизовані системи обліку персоналу), базуються на комплексному розгляді інституційних, стратегічних і технологічних компонентів цифровізації управління персоналом в органах публічної влади. Це дало змогу встановити, що ефективне управління кадровим потенціалом в умовах цифровізації ґрунтується на поєднанні стратегічного планування розвитку персоналу, системного моніторингу та оцінювання компетентностей, використання інтегрованих інформаційно-аналітичних систем і HR-платформ, упровадження сучасних підходів до управління талантами, а також забезпечення гнучкості кадрових процесів, що дозволило обґрунтувати взаємозв'язок між політикою розвитку цифрових навичок, застосуванням HR-аналітики та підвищенням ефективності публічного управління.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропоновані в роботі теоретичні положення, методичні підходи та практичні рекомендації можуть бути використані в діяльності органів публічної влади для вдосконалення управління кадровим потенціалом в умовах цифровізації. Зокрема обґрунтоване впровадження цифрового кадрового профілю публічного службовця; запропонована система оцінки ефективності цифровізації управління кадровим потенціалом для проведення регулярного моніторингу результативності впровадження цифрових HR-інструментів; розроблена інтегрована цифрова модель управління кадровим потенціалом може бути використана як концептуальна основа для створення та впровадження єдиної цифрової системи управління кадровим потенціалом в органах публічної влади, що забезпечить узгодженість кадрових процесів, їх прозорість, автоматизацію та інтеграцію з іншими державними інформаційними системами.

Дисертаційна робота складається зі вступу та трьох розділів, поділених на підрозділи. Дослідження завершується загальними висновками. Загальний обсяг роботи становить 264 сторінки, з яких 209 сторінок – основного тексту, список використаних джерел з 188 найменувань займає 22 сторінки.

Дисертація відповідає вимогам, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України № 40 від 12 січня 2017 р. (зі змінами) «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» від 12.01.2022 №44 (зі змінами).

Здобувач має 8 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 статті у наукових фахових видань України (категорії Б), та 3 матеріали і тези міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій, що відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» від 12.01.2022 №44 (зі змінами):

1. Чернецький О. В. Цифровізація управління кадровим потенціалом органів публічної влади: теоретичний аспект. *Публічне адміністрування та національна безпека*: ел. наук. вид. 2024. № 6. С. 89-100.

DOI: <https://doi.org/10.25313/2617-572X-2024-6-10015>

URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/administration2024/6/10015>

2. Чернецький О.В., П'ятничук І.Д. Теоретико-методичні засади діагностики цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади. *Успіхи і досягнення в науці*. 2026. 2(24). С. 1337-1347.

DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-2\(24\)-1337-1347](https://doi.org/10.52058/3041-1254-2026-2(24)-1337-1347)

URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/sas/article/view/37931>.

3. Чернецький О.В., П'ятничук І.Д. Діагностика цифровізації управління кадровим потенціалом органів публічної влади на регіональному рівні. *Наукові перспективи*. 2026. № 2 (68). С. 675-687.

DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-2\(68\)-675-687](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2026-2(68)-675-687)

URL: <https://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/38214>

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

1. Інна СУРАЙ, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Карпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Оцінка позитивна, зауважень немає.

2. Микола СТОВБАН, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри терапії, реабілітації та морфології Карпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Оцінка позитивна, зауважень немає.

3. Наталія ЛИПОВСЬКА, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Оцінка позитивна, зауважень немає.

4. Ольга АНТОНОВА, доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри публічного управління та митного адміністрування Університету митної справи та фінансів.

Оцінка позитивна, зауважень немає.

5. Олена ЛИНДЮК, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри бізнесу, адміністрування та права Закладу вищої освіти «Університет трансформації майбутнього».

Оцінка позитивна, зауважень немає.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада ДФ 20.051.216 Карпатського національного університету імені Василя Стефаника Міністерства освіти і науки України, м. Івано-Франківськ, присуджує Олексію ЧЕРНЕЦЬКОМУ ступінь доктора філософії з галузі знань 28

Публічне управління та адміністрування за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової
спеціалізованої вченої ради



Інна СУРАЙ