

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Кирило Васильович ЗЛОБІН**, 1982 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчила 2004 році з закінчив Житомирський військовий інститут радіоелектроніки ім. С. П. Корольова за спеціальністю «Радіоелектронні комплекси, системи та засоби озброєння і військової техніки», у 2009 році, закінчив Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет» за спеціальністю «Менеджмент», отримавши кваліфікацію менеджера-економіста, працює у ТОВ «ОСТФЕРТ», виконав акредитовану освітньо-наукову програму 073 «Менеджмент» ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» від «30» березня 2026 р. за № 32-3 № 073-9-26 у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради - **Ірини Леонідівни ПЕТРОВОЇ**, доктора економічних наук, професора, завідувача кафедри маркетингу та поведінкової економіки Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК».

Рецензента - **Ірини Петрівни МІГУС**, доктора економічних наук, професора, професора кафедри управління фінансово-економічною безпекою Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК».

Рецензента - **Олени Олександрівни НАУМОВОЇ**, кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри міжнародного бізнесу Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК».

Офіційного опонента – **Володимира Анатолійовича ПАНЧЕНКА**, доктора економічних наук, професора, завідувача кафедри менеджменту авіаційної діяльності, Факультет авіаційного менеджменту, Українська державна льотна академія.

Офіційного опонента - **Дмитра Петровича МЕЛЬНИЧУКА**, доктора економічних наук, професора, професора кафедри психології та соціального забезпечення Факультету педагогічних технологій та освіти впродовж життя, Державного університету «Житомирська політехніка».

На засіданні «26» травня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» **Кирилу Васильовичу ЗЛОБІНУ** на підставі публічного захисту дисертації «**Інформаційно-аналітичне забезпечення оцінювання лояльності персоналу в системі економічної безпеки промислових підприємств**» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Дисертацію виконано у ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ.

Науковий керівник **Наталія Миколаївна Літвін**, кандидат економічних наук, професор, професор кафедри управлінських технологій, перший проректор, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису (наводиться аналіз дисертації щодо дотримання вимог 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)).

Здобувач має 9 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 (наводиться аналіз наукових публікацій щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії) (зазначити наукові публікації):

1. Злобін К. (2025). Сучасні підходи до оцінювання лояльності персоналу в контексті економічної безпеки. *Актуальні проблеми економіки*. № 10 (292), жовтень, 2025. DOI: 10.32752/1993-6788-2025-1-292-172-181 (Google Scholar, Dimensions) (0,8 др.арк.).
2. Zlobin, K. (2025). Model of Integration of Loyalty Assessment Results into the Threat Management System of the Economic Security of an Industrial Enterprise. In P. Kolisnichenko (Ed.), *Insider threats and security in corporations*. 274p. (pp. 181–203). Scientific Center of Innovative Research. DOI: <https://doi.org/10.36690/ITSC-181-203> (Google Scholar, Dimensions) (1,5 др.арк.).
3. Злобін К. (2024). Вплив війни в Україні на лояльність персоналу підприємств до роботодавців. *Вчені записки Університету "КРОК"*. № 2(74), С. 217–227. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2024-74-217-227> (Index Copernicus, Google Scholar, Dimensions, OpenAire) (0,8 др.арк.).
4. Zlobin K. (2024). Information and analytical support and tools for assessing employee loyalty in enterprises. *Economics, Finance and Management Review*. 2024. № 2(18), P. 60-72. DOI: <https://doi.org/10.36690/2674-5208-2024-2-60-72> (Index Copernicus, Google Scholar, Dimensions, OpenAire) (0,8 др.арк.).
5. Злобін, К., Літвін, Н., & Бурлакова, І. (2023). Вплив програм wellbeing на продуктивність та лояльність персоналу. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (1(69)), 162–170. <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-162-170> (Index Copernicus, Google Scholar, Dimensions, OpenAire) (0,7 др.арк., в т.ч. автору належить 0,3 др. арк.).

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Голова разової ради – доктор економічних наук, професор, **Ірина Леонідівна ПЕТРОВА**, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» задала запитання, а саме:

1. Вами запропоновано інтегровану рамку: «оцінювання компетентностей і лояльності → прив'язка до процесних/ризик-метрик → керовані інтервенції → перевірка економічного ефекту → оновлення моделей і політик». С. 103. Поясніть, які керовані інтервенції Ви вважаєте необхідними і доцільними?

2. У р. 3 Ви розглядаєте взаємозв'язок лояльності та безпеки. Чи можете Ви формалізувати вплив лояльності на безпеку і чи оцінювали Ви зворотній вплив?

Рецензент - **Ірина Петрівна МІГУС**, доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління фінансово-економічною безпекою Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК», надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. У першому розділі доцільно було б детальніше розмежувати поняття «лояльність персоналу», «залученість персоналу», «організаційна прихильність» і «задоволеність працею», оскільки ці категорії близькі за змістом, але мають різну управлінську та діагностичну природу.

2. Запропонована модель інтеграції результатів оцінювання лояльності персоналу в систему економічної безпеки є науково цікавою та практично перспективною, однак потребує подальшого розширення прикладів її застосування для різних типів промислових підприємств, зокрема великих виробничих компаній, середніх підприємств і підприємств із високим рівнем технологічної автоматизації.

3. У роботі доцільно було б ширше розкрити можливі обмеження використання поведінкових індикаторів лояльності, оскільки їх збирання та інтерпретація можуть бути пов'язані з етичними ризиками, ризиками помилкових висновків, упередженістю даних або недостатньою прозорістю управлінських процедур.

Рецензент – кандидат економічних наук, доцент **Олена Олександрівна НАУМОВА**, доцент кафедри міжнародного бізнесу Вищого навчального закладу «Університет економіки та права «КРОК» надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. У розділі 2.1 доцільно було б більш чітко обґрунтувати відбір відкритих джерел, використаних в авторській методиці оцінювання стану економічної безпеки підприємства, а також визначити критерії їх якості. Зокрема, варто було б детальніше розкрити обмеження щодо повноти, достовірності та своєчасності даних, а також запропонувати способи усунення можливих інформаційних прогалин.

2. У підрозділі 2.2 бажано посилити емпіричне підтвердження прогностичної функції лояльності персоналу як важливого індикатора економічної безпеки. Зокрема, доцільно було б ширше продемонструвати часові лаги між змінами індексу лояльності та подальшими змінами в управлінських, операційних або фінансових метриках підприємства.

3. У підрозділах 3.1 та 3.2 доцільно було б розширити обґрунтування практичного використання запропонованої моделі інтеграції результатів оцінювання лояльності персоналу в систему управління загрозами економічній безпеці промислового підприємства. Зокрема, варто було б детальніше пояснити порогові значення індикаторів, обмеження застосування моделі, управлінські заходи реагування на відхилення індексу лояльності, межі відповідальності власників ризику та напрями масштабування моделі на підприємства з різною технологічною складністю, організаційною культурою і рівнем цифрової зрілості.

4. У висновках було б корисно окремо виділити обмеження дослідження і напрями подальших наукових розвідок, зокрема щодо масштабування моделі на підприємства з різною технологічною складністю, різними типами організаційної культури та різним рівнем цифрової зрілості.

Офіційний опонент - **Володимир Анатолійович ПАНЧЕНКО**, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту авіаційної діяльності, Факультет авіаційного менеджменту, Українська державна льотна академія надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. У дисертації автор переконливо обґрунтовує доцільність розгляду лояльності персоналу як раннього індикатора загроз економічній безпеці. Водночас варто було б глибше розкрити межі застосування такого підходу, оскільки не кожне зниження лояльності автоматично свідчить про наявність загрози. Частина проявів нелояльності може бути наслідком об'єктивних організаційних проблем, помилок у комунікації або недостатньої якості менеджменту, що потребує обережної інтерпретації результатів оцінювання.

2. Автор пропонує використовувати поєднання опитувальних і поведінкових індикаторів лояльності, що є методично доцільним. Проте в роботі можна було б детальніше висвітлити питання валідності та надійності таких індикаторів у різних організаційних умовах. Зокрема, потребує подальшого уточнення, як уникати ситуацій, коли поведінкові показники інтерпретуються без урахування контексту роботи підрозділу, специфіки посади або зовнішніх обставин.

3. У дисертації значну увагу приділено інтеграції лояльності персоналу в інтегральний індекс економічної безпеки. Разом з тим доцільно було б надати більш розгорнуте пояснення того, як саме має визначатися вага індексу лояльності у загальній моделі для підприємств різного масштабу, рівня автоматизації та організаційної зрілості.

4. Дослідження має виразну практичну спрямованість, однак у подальших наукових працях доцільно було б ширше представити емпіричну перевірку запропонованої моделі на прикладі конкретних підприємств або галузей. Це дозволило б посилити доказовість запропонованого інструментарію і продемонструвати його ефективність у реальному управлінському середовищі.

Офіційний опонент – **Дмитро Петрович МЕЛЬНИЧУК**, доктор економічних наук, професор, професор кафедри психології та соціального забезпечення Факультету педагогічних технологій та освіти впродовж життя Державного університету «Житомирська політехніка» надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. У роботі достатньо детально обґрунтовано роль лояльності персоналу як раннього індикатора ризику, однак доцільно було б ширше розкрити галузеву специфіку застосування запропонованої моделі для різних типів промислових підприємств (стор. 79-82). Зокрема, ризики персоналу, рівень технологічної дисципліни, критичність помилок, вимоги до комплаєнсу та наслідки нелояльної поведінки можуть суттєво відрізнятися у машинобудуванні, енергетиці, металургії, харчовій промисловості чи хімічному виробництві.

2. Запропонована соціотехнічна модель інтеграції результатів оцінювання лояльності персоналу у систему управління загрозами економічній безпеці (стор. 170-216) є перспективною, однак у подальших дослідженнях доцільно було б надати більше прикладів її практичного застосування на основі реальних або модельних управлінських ситуацій. Це дало б змогу наочно продемонструвати логіку переходу від результатів оцінювання лояльності до конкретних управлінських інтервенцій, визначення відповідальних осіб і контролю ефективності прийнятих рішень.

3. Математичний механізм включення індексу лояльності до інтегрального індексу економічної безпеки (стор. 178-195) є одним із найбільш вагомих результатів дослідження. Разом з тим його практичне використання управлінцями могло б бути спрощене за рахунок більш докладних прикладів розрахунків, інструкцій щодо вибору вагових коефіцієнтів, прикладів інтерпретації порогових значень і типових сценаріїв реагування.

4. У роботі значну увагу приділено інтеграції результатів оцінювання лояльності до реєстру ризиків (стор. 204-231), однак було б доцільно більш докладно продемонструвати, як саме запропонована модель може бути адаптована до вже наявних корпоративних систем управління ризиками, внутрішнього контролю, комплаєнсу та інформаційної безпеки. Це посилює б прикладну значущість дослідження для підприємств із різним рівнем організаційної зрілості.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» 0 членів ради.

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

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Ірина ПЕТРОВА

Ірина ПЕТРОВА