

Принято
до спеціалізованої
ради PhD 13817
Гончарук
08 червня 2026 року
проф. Л.В. Марченко

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента
кафедри «Економіка та менеджмент»
Українського державного університету науки і технологій
Чернової Наталії Сергіївни

на дисертаційну роботу **Рябцева Василя Анатолійовича**
на тему: **«Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого
розвитку промислового підприємства»**, подану на здобуття
наукового ступеня доктора філософії з галузі знань
07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 - Менеджмент

Актуальність обраної теми

Актуальність дисертаційного дослідження Рябцева Василя Анатолійовича зумовлена об'єктивною потребою переосмислення підходів до управління промисловими підприємствами в умовах тривалої нестабільності, воєнних ризиків і посилення вимог до їхньої організаційної, кадрової та економічної стійкості. Сучасне підприємство вже не може ефективно функціонувати лише на основі внутрішніх управлінських регламентів або окремих інструментів взаємодії з персоналом і контрагентами. Для збереження безперервності діяльності та здатності до розвитку воно потребує більш узгодженої системи партнерських зв'язків, орієнтованої на довіру, відповідальність, координацію дій і вимірюваність результатів.

Для промислового сектору України ця проблематика має особливе значення. Воєнний стан, пошкодження інфраструктури, дефіцит трудових ресурсів, ускладнення логістики, нестабільність енергопостачання та підвищені ризики взаємодії з контрагентами істотно змінюють умови прийняття управлінських рішень. У таких умовах недостатньо підтримувати лише поточну виробничу діяльність; необхідно формувати механізми, які дозволяють підприємству швидко адаптуватися до змін, зберігати кадровий потенціал, підтримувати внутрішню згуртованість і водночас забезпечувати надійність зовнішніх партнерських відносин.

Важливість обраної теми посилюється тим, що корпоративне партнерство в роботі розглядається як управлінська категорія, пов'язана не лише з комунікаціями чи соціальною відповідальністю, а з практичним забезпеченням сталого розвитку підприємства. Такий підхід є науково виправданим, оскільки саме через узгодження інтересів працівників, керівництва, власників, партнерів, споживачів та інших стейкхолдерів створюються передумови для стабільної роботи підприємства, зменшення організаційних ризиків і підвищення якості управлінських рішень.

Своєчасність дослідження також визначається потребою у прикладних інструментах, які дають змогу не декларативно, а реально оцінювати результативність партнерських рішень, визначати їхню доцільність,

послідовність упровадження та вплив на стійкість підприємства. Для українських промислових підприємств це має безпосереднє практичне значення, оскільки в умовах обмежених ресурсів і високої невизначеності особливо важливо обирати ті управлінські рішення, які забезпечують найбільший ефект для персоналу, виробничої стабільності та довгострокового розвитку.

Отже, обрана тема є актуальною, науково обґрунтованою та практично значущою. Вона відповідає сучасним викликам менеджменту промислових підприємств України та спрямована на розв'язання важливого науково-прикладного завдання, пов'язаного з формуванням дієвої системи корпоративного партнерства як чинника стійкості, адаптивності та сталого розвитку підприємства..

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Тематика дисертаційної роботи кореспондує з ключовими пріоритетами державної політики, пов'язаними зі сталим розвитком, економічним відновленням, цифровою трансформацією та посиленням конкурентних позицій промислового сектору. Дослідження виконано з урахуванням положень Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 та Національної економічної стратегії на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179, що зазначено у дисертації на с. 20.

Варто також підкреслити, що проблематика дисертації узгоджується з положеннями Плану Ukraine Facility 2024 - 2027, схваленого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244-р, Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 31 грудня 2024 р. № 1351-р, а також Плану відновлення України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2023 року № 731-2023-п.

Відповідність змісту дисертаційної роботи зазначеним стратегічним документам проявляється в тому, що в ній досліджено питання сталого розвитку промислових підприємств, цифрової підтримки управлінських процесів, комплаєнсної перевірки контрагентів, забезпечення організаційної стійкості, розвитку персоналу та створення інституційних передумов для більш ефективної й керованої взаємодії зі стейкхолдерами.

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень

Ознайомлення з дисертаційною роботою Рябцева Василя Анатолійовича дає підстави зробити висновок, що основні наукові положення, висновки та практичні рекомендації є достатньо обґрунтованими й достовірними. Логіка дослідження вибудована послідовно: від розкриття теоретичних засад сталого розвитку та корпоративного партнерства до розроблення організаційно-економічного механізму, інструментів оцінювання та практичних рекомендацій щодо їх застосування в діяльності промислового підприємства.

Поставлена мета дисертації кореспондує із завданнями дослідження, які охоплюють як теоретико-методичний, так і прикладний рівні розгляду проблеми. Автором послідовно розглянуто концептуальні засади сталого розвитку промислового підприємства, уточнено зміст корпоративного партнерства як об'єкта управління, обґрунтовано його зв'язок із системою управління персоналом, досліджено інструменти та методи оцінювання партнерських рішень, а також запропоновано підходи до формування центру корпоративного партнерства.

Достовірність отриманих результатів забезпечується використанням комплексу загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. У роботі застосовано монографічний і порівняльний аналіз, методи теоретичного узагальнення, наукового абстрагування, систематизації та класифікації, системний та інституційний підходи, статистико-економічний аналіз, експертні оцінки, анкетування, економіко-математичне моделювання, процесний, графічний та абстрактно-логічний методи. Такий методичний інструментарій є достатнім для розв'язання поставлених у дисертації завдань і забезпечує належний рівень аргументації запропонованих положень.

Інформаційна база дослідження також є достатньою для розкриття заявленої проблематики. Вона включає нормативно-правові акти України та країн Європейського Союзу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників, статистичні дані, матеріали практичної діяльності промислових підприємств, а також інші інформаційні ресурси, необхідні для аналізу питань сталого розвитку, корпоративного управління, партнерства, соціальної відповідальності та управління персоналом.

Позитивної оцінки заслуговує те, що дисертація не обмежується загальним описом ролі корпоративного партнерства в діяльності підприємства. Автор формує цілісну дослідницьку конструкцію, у межах якої теоретичні положення переходять у методичні підходи, а далі - в організаційні та прикладні рішення. Зокрема, у роботі обґрунтовано сценарно-адаптивну багатокритеріальну модель оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства, удосконалено організаційно-економічний механізм його управління та запропоновано підходи до формування центру корпоративного партнерства.

Додатковим підтвердженням обґрунтованості результатів є їх апробація та практична спрямованість. Основні положення дисертації відображено у 16 наукових працях, серед яких 5 статей у фахових наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз, а також 11 праць апробаційного характеру. Окремі результати дослідження використано в діяльності промислових підприємств, що посилює практичну достовірність запропонованих рекомендацій.

Загалом структура дисертації, добір методів, інформаційна база, логіка викладення матеріалу та зв'язок теоретичних положень із практичними рекомендаціями свідчать про належний ступінь обґрунтованості й достовірності наукових результатів, винесених автором на захист.

Характеристика структури та змісту дисертаційної роботи

Дисертаційна робота Рябцева В. А. має логічну, завершену та послідовно вибудовану структуру, що відповідає поставленій меті й завданням дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 251 сторінку, з яких основний текст займає 199 сторінок. Матеріали дослідження містять 21 рисунок, 29 таблиць і 5 додатків. Список використаних джерел охоплює 144 найменування.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито методичну та інформаційну базу роботи, сформульовано положення наукової новизни й практичного значення одержаних результатів. Автор пов'язує актуальність дослідження з необхідністю переосмислення підходів до управління промисловими підприємствами в умовах воєнного стану, ресурсних обмежень, кадрових ризиків та потреби у забезпеченні сталого розвитку.

Перший розділ «Теоретико-методологічні основи корпоративного партнерства як інструменту сталого розвитку підприємства» (с. 28-84) присвячено формуванню теоретичної основи дослідження. У ньому розглянуто концептуальні засади сталого розвитку, уточнено зміст корпоративного партнерства як управлінської категорії та показано його зв'язок із системою управління персоналом. У підрозділі 1.1 автор аналізує підходи до розуміння розвитку і сталого розвитку, розкриває економічну, соціальну та екологічну складові цієї концепції. У підрозділі 1.2 корпоративне партнерство розглянуто як форма реалізації принципів сталого розвитку на рівні компанії. Підрозділ 1.3 логічно пов'язує корпоративне партнерство з управлінням персоналом, зокрема з питаннями адаптації, мотивації, залучення, розвитку й утримання працівників.

Другий розділ «Дослідження організації управління персоналом на основі методології корпоративного партнерства» (с. 87-130) має методичний характер і спрямований на обґрунтування інструментарію управління корпоративним партнерством. У підрозділі 2.1 систематизовано інструменти інтеграції принципів сталого розвитку та управління персоналом у концепції корпоративного партнерства. Значну увагу приділено управлінню змінами, внутрішнім комунікаціям, мотивації, цифровим платформам, KPI-оцінюванню та іншим інструментам, які можуть бути використані для підвищення узгодженості управлінських рішень. У підрозділі 2.2 розглянуто питання організації управління корпоративним партнерством, його моніторингу та оцінювання. У підрозділі 2.3 проаналізовано сучасні методики оцінки ефективності корпоративного партнерства, що створює основу для подальшого формування авторського підходу.

Третій розділ «Формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом» (с. 133-211) є основною прикладною частиною дисертації. У підрозділі 3.1 автор обґрунтовує організаційно-економічний механізм управління корпоративним партнерством з урахуванням принципів сталого розвитку. У цьому блоці визначено складові

механізму, його інформаційно-аналітичне забезпечення, систему показників оцінювання та зв'язок із цілями сталого розвитку. Підрозділ 3.2 присвячено побудові організаційної структури центру корпоративного партнерства. Автор пропонує перейти до гнучкої функціонально-мережевої моделі з матричним розподілом повноважень, що є доцільним для підприємств, які працюють в умовах нестабільності та потребують швидкої міжфункціональної координації. У підрозділі 3.3 здійснено оцінювання ефективності запропонованих інструментів управління корпоративним партнерством. Особливу увагу приділено сценарно-адаптивній багатокритеріальній моделі, яка дозволяє порівнювати управлінські інструменти з урахуванням економічного ефекту, кадрової стійкості, безперервності діяльності, безпекових чинників, цифрової аналітичності та практичної реалізованості.

Загальні висновки дисертації (с. 215-220) узагальнюють основні результати дослідження та засвідчують, що поставлені завдання загалом виконано. У висновках відображено теоретичні узагальнення, методичні положення й прикладні рекомендації щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства.

Загалом структура дисертації є обґрунтованою і відповідає логіці наукового дослідження: від теоретичного осмислення сталого розвитку та корпоративного партнерства - до методичного забезпечення управління ним і розроблення прикладного організаційно-економічного механізму. Зміст розділів послідовно розкриває тему дисертації, а наведені таблиці, рисунки й додатки доповнюють основний текст і підсилюють аргументацію автора.

Наукова новизна отриманих результатів та її корисність

Наукова новизна дисертаційної роботи Рябцева В. А. полягає у поглибленні теоретичних положень, удосконаленні методичних підходів і розробленні прикладних інструментів управління корпоративним партнерством у системі управління персоналом промислового підприємства. Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

Вперше:

розроблено сценарно-адаптивну багатокритеріальну модель оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства, яка, на відміну від статичних підходів, поєднує сценарно-змінні ваги критеріїв залежно від типу зовнішнього впливу, робастне узагальнення на основі найменш сприятливого сценарію та мережево-синергійне коригування результатів із використанням індексу комплементарності інструментів, що дає змогу обґрунтовувати пріоритетність і послідовність їх упровадження в умовах воєнно-нестабільного середовища.

Удосконалено:

- організаційно-економічний механізм управління корпоративним партнерством шляхом інтеграції внутрішнього кадрового та зовнішнього контрагентського контурів у єдиний керований цикл, побудований на засадах стейкхолдерного підходу, безперервності діяльності, вимірюваності результатів та узгодженості із цілями сталого розвитку, що забезпечує поєднання кадрових, економічних, безпекових і цифрово-аналітичних параметрів у межах єдиної системи управління.
- методичний підхід до оцінювання результативності та ефективності корпоративного партнерства за рахунок переходу від ізольованого використання фінансових, процесних і експертних оцінок до інтегрованої багатокритеріальної процедури, орієнтованої на вибір, порівняння та ранжування інструментів партнерства в системі управління персоналом підприємства.
- організаційну структуру управління центром корпоративного партнерства шляхом переходу до гнучкої функціонально-мережевої моделі з матричним розподілом повноважень, що поєднує стратегічне кураторство, постійне операційне ядро, мережу уповноважених осіб у структурних підрозділах і тимчасові робочі групи, забезпечуючи підвищення керованості та стійкості партнерських процесів.
- метод структурно-мережевого проектування центру корпоративного партнерства за рахунок урахування не лише формальної підпорядкованості, а й інтенсивності комунікацій, ризиків перевантаження, критичності вузлів і необхідності процедурного резервування ролей, функцій та альтернативних каналів зв'язку, що підвищує безперервність управління в умовах енергетичних, логістичних і кадрових збоїв.
- систему показників оцінювання ефективності використання інструментів управління корпоративним партнерством, яку розширено від переважно фінансових і локально-процесних параметрів до збалансованої шестивимірної основи, що охоплює економічний ефект, кадрову стійкість, безперервність діяльності, комплаєнсну безпеку, цифрову аналітичність і реалізованість, завдяки чому забезпечується практично придатний моніторинг результативності партнерських рішень.

Набуло подальшого розвитку:

- сформовано алгоритм впровадження дистанційного онбордингу, який дає змогу економити один із найцінніших ресурсів – час, та обґрунтовано важливість онбордингу і необхідність його застосування під час інтеграції нових співробітників.
- інструментарій урахування високої мінливості та кадрових ризиків у моделях розвитку управлінського персоналу через введення змінної, що відображає організаційні бар'єри (обмеження ресурсів, опір змінам, ризики безперервності та інші фактори), які зменшують або модифікують ефект цифрової інтеграції та підвищують реалістичність прикладного моделювання.

- науково-методичні положення щодо інституціоналізації корпоративного партнерства через центр корпоративного партнерства як спеціалізовану координаційну ланку системи управління персоналом, що забезпечує узгодження інтересів учасників, портфельний контроль ініціатив, міжфункціональну координацію та інтеграцію внутрішнього і зовнішнього контурів партнерства в єдину управлінську систему.
- інформаційно-аналітичне забезпечення механізму корпоративного партнерства через поєднання ER-моделі даних, ядра KPI, санкційної та добросовісної верифікації контрагентів, оцінки повної вартості володіння ініціативою та цифрових засобів моніторингу, що створює основу для цілісного цифрового супроводу партнерських рішень.

У цілому наукова новизна дисертації має прикладний характер і підтверджується не лише формулюваннями у вступі, а й конкретними розробками в основному тексті роботи: моделями, таблицями, рисунками, критеріями оцінювання, алгоритмами та розрахунками. Найбільш переконливим є те, що автор доводить положення новизни до рівня практичного використання на промисловому підприємстві, що підвищує корисність отриманих результатів для управління персоналом, забезпечення сталого розвитку та підтримання організаційної стійкості в умовах невизначеності.

Теоретична цінність і практичне значення результатів

Теоретична цінність дисертаційної роботи Рябцева В. А. полягає у розвитку наукових положень щодо корпоративного партнерства як складової системи управління промисловим підприємством. У роботі корпоративне партнерство обґрунтовано не як окремий напрям комунікаційної або соціальної взаємодії, а як управлінський інструмент, що забезпечує узгодження інтересів працівників, менеджменту, власників, контрагентів та інших стейкхолдерів у процесі досягнення цілей сталого розвитку.

Вагомим теоретичним результатом є поглиблення зв'язку між корпоративним партнерством і системою управління персоналом. Автор доводить, що партнерські механізми безпосередньо впливають на адаптацію, мотивацію, розвиток, залучення та утримання персоналу, а отже, мають розглядатися як частина кадрової політики підприємства, а не як допоміжна управлінська функція. Такий підхід розширює традиційне бачення корпоративного партнерства і дозволяє розглядати його як чинник кадрової стійкості та організаційної адаптивності промислового підприємства.

Окрему теоретичну цінність має запропоноване автором поєднання корпоративного партнерства з цифровим моніторингом, комплаєнсною перевіркою, оцінюванням повної вартості партнерських ініціатив і забезпеченням безперервності діяльності. Це дає підстави говорити про формування більш комплексного підходу до управління партнерськими процесами, у якому враховуються не лише економічні результати, а й кадрові, організаційні, безпекові та інформаційно-аналітичні аспекти.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що запропоновані в дисертації положення можуть бути використані промисловими підприємствами для побудови системи корпоративного партнерства, підвищення узгодженості управлінських рішень, посилення кадрової та організаційної стійкості, а також зниження транзакційних, комплаєнсних і репутаційних ризиків. Особливої практичної ваги ці результати набувають для підприємств, які працюють в умовах воєнного стану, нестабільності зовнішнього середовища, дефіциту ресурсів і необхідності підтримання безперервності діяльності.

Прикладна значущість роботи підсилюється тим, що авторські розробки доведені до рівня конкретних управлінських інструментів: організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства, системи показників оцінювання, сценарно-адаптивної багатокритеріальної моделі, структури центру корпоративного партнерства, алгоритму дистанційного онбордингу та інформаційно-аналітичного забезпечення партнерських процесів. Це дає можливість використовувати результати дисертації не лише для подальших наукових досліджень, а й для практичного впровадження на підприємствах.

Практичне використання результатів підтверджено впровадженням окремих положень, висновків і рекомендацій у діяльності ТОВ «ДНІПРОМЕТІЗ ТАС». Зокрема, вони були застосовані для вдосконалення координації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, підвищення обґрунтованості управлінських рішень, посилення організаційної стійкості та розвитку партнерських відносин у контексті сталого розвитку підприємства. Відповідне впровадження підтверджено актом від 12 грудня 2025 року.

Крім того, результати дисертаційної роботи використано у діяльності ТОВ «ТАС ДНІПРОВАГОНМАШ». Практичне застосування отримали підходи до вдосконалення взаємодії між структурними підрозділами, контрагентами та іншими учасниками партнерських відносин, а також положення щодо застосування індикативної вартості для оцінювання доцільності закупівельних рішень і впорядкування проходження партнерських ініціатив від етапу ініціювання до контролю виконання. Це підтверджено актом впровадження № 48 від 21 січня 2026 року.

Варто також відзначити освітню цінність результатів дисертації. Окремі теоретичні положення, методичні підходи та практичні рекомендації можуть бути використані в освітньому процесі під час підготовки фахівців зі спеціальності «Менеджмент», зокрема в межах дисциплін, пов'язаних з управлінням персоналом, управлінням змінами, інноваційною діяльністю, корпоративним управлінням і сталим розвитком підприємств.

Повнота викладення результатів у наукових публікаціях

Основні результати дисертаційної роботи відображені в публікаціях здобувача у достатньому обсязі. За темою дослідження опубліковано 16 наукових праць, із них 5 статей - у наукових фахових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних, та 11 тез доповідей - у матеріалах

науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 4,75 друк. арк., з яких 4,00 друк. арк. належать особисто автору.

Зміст опублікованих праць відповідає темі та основним положенням дисертації. У них висвітлено питання корпоративного партнерства у контексті сталого розвитку підприємства, управління змінами, використання індикативної вартості, формування центру корпоративного партнерства, застосування HRM-систем, цифрової трансформації внутрішньокорпоративної взаємодії та розвитку партнерських відносин в умовах цифровізації. У працях, підготовлених у співавторстві, особистий внесок здобувача визначено належним чином.

Результати дисертації пройшли апробацію на 11 міжнародних науково-практичних конференціях у 2023-2025 роках. Це свідчить про достатній рівень оприлюднення результатів дослідження та їх обговорення в науковому середовищі.

Отже, публікаційна активність здобувача відповідає змісту дисертаційної роботи та підтверджує належну апробацію її основних положень відповідно до вимог пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 № 44.

Відповідність дисертації спеціальності та встановленим вимогам

Дисертаційна робота виконана державною мовою, викладена у науковому стилі та має послідовну внутрішню логіку. Її структура відповідає меті, завданням і предмету дослідження, а зміст повністю узгоджується зі спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Це зумовлено тим, що в роботі досліджуються теоретико-методологічні та прикладні аспекти формування організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством у системі управління персоналом підприємства.

Дисертація містить достатній теоретичний аналіз, обґрунтовані методичні положення та практично орієнтовані рекомендації. Подані в роботі результати мають характер самостійного наукового дослідження, а висновки логічно випливають із матеріалів, викладених у розділах.

За змістом, структурою, обсягом, рівнем апробації та публікаційною активністю дисертаційна робота відповідає вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Академічна доброчесність

У дисертації зазначено, що результати дослідження отримані здобувачем самостійно, а використані положення, ідеї та матеріали інших авторів супроводжуються відповідними посиланнями на джерела.

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи не дає підстав стверджувати про наявність академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації. Робота має ознаки самостійного наукового дослідження: авторські положення,

висновки та пропозиції відокремлені від матеріалів, запозичених із наукових праць, нормативних документів та інших джерел.

Загалом текст дисертації свідчить про дотримання здобувачем принципів академічної доброчесності.

Дискусійні положення та зауваження

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Рябцева В.А., необхідно відзначити окремі положення, які мають дискусійний характер або потребують додаткової конкретизації.

1. На рис. 3.1 на с. 143 ER-модель інформаційно-аналітичної бази механізму корпоративного партнерства наведено без окремого словника сутностей, атрибутів і джерел даних. На наш погляд, це дещо ускладнює її практичне відтворення на підприємстві.

2. У табл. 3.17 на с. 207 мережево-синергійне коригування робастних оцінок виконано при коефіцієнті 0,2. Водночас доцільно було б детальніше пояснити вибір саме цього коефіцієнта та можливий вплив його зміни на підсумкове ранжування інструментів.

3. У підрозділі 3.2 на с. 171 у табл. 3.6 наведено матрицю розподілу відповідальності у центрі корпоративного партнерства, однак вона подана як фрагмент. Доцільно було б розширити її на повний життєвий цикл партнерської ініціативи: від ініціювання пропозиції та відбору партнера до погодження умов, моніторингу результатів, реагування на відхилення і завершення ініціативи. Це посилює б прикладну завершеність запропонованої організаційної моделі.

4. На рис. 3.4 на с. 154 подано систему основних показників оцінювання ефективності корпоративного партнерства в системі управління персоналом підприємства. На нашу думку, показники варто було б чіткіше згрупувати за змістовими контурами: економічним, кадровим, безпековим, цифровим та організаційним. Це дозволило б краще показати зв'язок індикаторів із запропонованою багатокритеріальною моделлю.

5. У роботі значну увагу приділено цифровому моніторингу та інформаційно-аналітичному забезпеченню корпоративного партнерства. Водночас доцільно було б конкретизувати, які саме цифрові інструменти або програмні рішення можуть бути використані підприємством для практичної реалізації запропонованого підходу. Це підвищило б прикладну спрямованість відповідних рекомендацій.

Зазначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи, мають переважно уточнювальний і дискусійний характер та можуть бути враховані автором у подальших наукових дослідженнях і практичних розробках.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича на тему «Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого розвитку

промислового підприємства» є завершеним самостійним дослідженням, у якому отримано наукові результати, що мають значення для розвитку теорії та практики менеджменту промислових підприємств.

У дисертації розв'язано актуальне науково-прикладне завдання, пов'язане з обґрунтуванням організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства. Зміст роботи відповідає поставленій меті, визначеним завданням, а також спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Основні положення, висновки й рекомендації є достатньо обґрунтованими, пройшли належну апробацію та відображені в наукових публікаціях здобувача.

За змістом, рівнем наукової новизни, теоретичним і практичним значенням, структурою та повнотою оприлюднення результатів дисертаційна робота відповідає вимогам 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 р. № 44.

З огляду на викладене, Рябцев Василь Анатолійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

РЕЦЕНЗЕНТ:

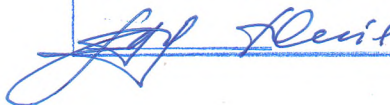
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри «Економіка та менеджмент»
Українського державного університету
науки і технологій

 **Наталія ЧЕРНОВА**

« ____ » _____ 2026 р.

Підпис засвідчую:
Вчений секретар ННІ "Дніпровський
інфраструктури і транспорту"



 **МАКОВИЧЕНКО**