

Стричмяго до
спеціалізованої ради
ради РІД 13817 Голова ради
Мартинюк Л. В.
06.06.2026р.

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента 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 дослідження

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича присвячена проблематиці корпоративного партнерства в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства. Для промисловості України ця тема має не лише академічне, а й безпосереднє управлінське значення, оскільки підприємства працюють у середовищі воєнної невизначеності, кадрових втрат, енергетичних обмежень, логістичних розривів, санкційних ризиків і підвищених вимог до безперервності діяльності.

Актуальність дослідження посилюється тим, що традиційне розуміння партнерства як сукупності договорів, комунікаційних заходів або елементів корпоративної соціальної відповідальності вже не відповідає потребам промислових підприємств. За сучасних умов партнерство має бути керованою підсистемою, яка одночасно охоплює внутрішній кадровий контур, взаємодію з контрагентами, комплаєнс, цифровий моніторинг, ризик-менеджмент і цілі сталого розвитку.

Особливо важливо, що дисертант розглядає корпоративне партнерство у зв'язку із системою управління персоналом. Такий акцент є виправданим, адже сталість підприємства залежить не тільки від фінансових результатів чи наявності ресурсів, а й від здатності зберігати людський капітал, підтримувати довіру в колективі, швидко адаптувати працівників до змін і узгоджувати інтереси менеджменту, власників, персоналу та зовнішніх партнерів.

У роботі корпоративне партнерство подано як інструмент інтеграції внутрішніх і зовнішніх взаємодій у єдиний управлінський цикл. Такий підхід є актуальним для промислових підприємств, які вимушені одночасно розв'язувати завдання стабілізації виробництва, цифровізації управління, збереження персоналу, перевірки контрагентів і підготовки до повоєнного відновлення.

Отже, тема дисертації є своєчасною, науково обґрунтованою і практично значущою. Вона спрямована на вирішення актуального науково-прикладного завдання щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства, здатного підтримувати сталий розвиток промислового підприємства в умовах невизначеності.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами

Тематика дисертаційної роботи узгоджується зі стратегічними орієнтирами державної політики у сфері сталого розвитку, відновлення

економіки, цифрової трансформації та підвищення конкурентоспроможності промислового сектору. Дослідження виконано з урахуванням положень Цілей сталого розвитку України до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019, Національної економічної стратегії України на період до 2030 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179, 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.

Зміст дисертації відповідає зазначеним орієнтирам, оскільки в ній поєднано проблематику сталого розвитку промислових підприємств, управління персоналом, цифрового супроводу управлінських рішень, комплаєнсної перевірки партнерів і підвищення організаційної стійкості в умовах воєнного та повоєнного періодів.

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій

Ознайомлення зі змістом дисертації Рябцева В.А. дає підстави стверджувати, що сформульовані в ній наукові положення, висновки та рекомендації мають належний рівень обґрунтованості. Мета роботи визначена чітко і полягає в розробленні теоретико-методологічних засад і науково-практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом для забезпечення сталого розвитку промислового підприємства в умовах невизначеності.

Дослідження є послідовним - від теоретичного осмислення сталого розвитку та корпоративного партнерства до формування методичного підходу до оцінювання його ефективності, побудови організаційно-економічного механізму, проектування центру корпоративного партнерства та визначення пріоритетності інструментів його впровадження. Така побудова дозволяє простежити зв'язок між метою, завданнями, науковою новизною та прикладними рекомендаціями.

Методичний апарат дисертації є достатнім для вирішення поставлених завдань. Автор використовує монографічний і порівняльний аналіз, теоретичне узагальнення, наукове абстрагування, систематизацію, класифікацію, системний та інституційний підходи, статистико-економічний аналіз, експертні оцінки, анкетування, економіко-математичне моделювання, процесний і графічний методи, а також абстрактно-логічний метод. Поєднання цих методів забезпечило можливість перейти від загальних теоретичних положень до конкретних управлінських моделей і процедур.

Достовірність одержаних результатів підтримується використанням нормативно-правових актів України та країн Європейського Союзу, наукових

праць українських і зарубіжних авторів, статистичних матеріалів, інформації Міністерства цифрової трансформації України, Державної служби статистики України, ресурсів мережі Інтернет, а також матеріалів практичної діяльності промислових підприємств. Висновки роботи логічно впливають із проведеного аналізу і не суперечать поставленим завданням.

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи корпоративного партнерства як інструменту сталого розвитку підприємства» сформовано теоретичну основу дослідження. У підрозділі 1.1 розкрито концептуальні засади сталого розвитку, його економічний, соціальний та екологічний виміри, а також значення цієї концепції для діяльності підприємств (с. 28–45). У підрозділі 1.2 корпоративне партнерство проаналізовано як форму реалізації концепції сталого розвитку компаній, із розглядом партнерства зі стейкхолдерами, державними органами, місцевими громадами та бізнес-партнерами (с. 46–70). У підрозділі 1.3 показано зв'язок корпоративного партнерства з управлінням персоналом, зокрема через дистанційну роботу, адаптацію, розвиток, залучення та утримання працівників; окремо подано алгоритм дистанційного онбордингу (с. 71–83). Висновки до розділу узагальнюють роль корпоративного партнерства як механізму реалізації принципів сталого розвитку у сфері управління персоналом (с. 84–86).

У другому розділі «Дослідження організації управління персоналом на основі методології корпоративного партнерства» автор переходить від теоретичних положень до систематизації інструментів і методів оцінювання. У підрозділі 2.1 (с. 87–103) розглянуто інструменти інтеграції принципів сталого розвитку та управління персоналом у концепції корпоративного партнерства, зокрема стратегічні альянси, спільні підприємства, аутсорсинг, партнерські програми, корпоративні договори, HRM-системи та індикативну вартість. У підрозділі 2.2 досліджено організацію управління корпоративним партнерством та сучасні методи його оцінки й моніторингу, включно з KPI, аудитом, внутрішніми оцінками та інструментами контролю (с. 104–119). У підрозділі 2.3 (с. 120–129) обґрунтовано необхідність багатокритеріальної процедури оцінювання ефективності корпоративного партнерства, подано концептуальну схему відбору методики оцінювання (с. 126), порівняльну характеристику основних підходів і аналітичних рамок (с. 127) та структуру переходу до механізму оцінювання інструментів партнерства (с. 129).

Третій розділ «Формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом» має найбільше прикладне навантаження. У підрозділі 3.1 розроблено механізм управління корпоративним партнерством з урахуванням принципів сталого розвитку (с. 133–155). Сильними елементами цього підрозділу є ER-модель інформаційно-аналітичної бази механізму (с. 143), таблиця принципів механізму та відповідних Цілей сталого розвитку (с. 145), складові організаційно-економічного механізму (с. 147), структурно-функціональна модель із двоконтурною структурою взаємодії (с. 150), матриця взаємозв'язку внутрішнього та зовнішнього контурів (с. 152), а також система основних показників оцінювання ефективності корпоративного партнерства (с. 154).

У підрозділі 3.2 розроблено організаційну структуру управління центром корпоративного партнерства (с. 156–181). Автор обґрунтовує доцільність створення такого центру як спеціалізованої міжфункціональної ланки системи управління персоналом, подає організаційну структуру центру (с. 163), формалізує функції та відповідальність учасників через таблиці 3.4–3.7 (с. 168–172), а також пропонує алгоритм структурно-мережевого проектування з резервуванням ролей і каналів зв'язку (с. 179). Нормативно-документальне забезпечення діяльності центру узагальнено на с. 181, що підсилює прикладну придатність запропонованої моделі.

У підрозділі 3.3 наведено оцінювання ефективності використання запропонованих інструментів управління корпоративним партнерством (с. 182–210). Автор починає з аналізу фінансових показників підприємства (с. 184–188), визначає перелік інструментів корпоративного партнерства та критерії їх багатокритеріального оцінювання (с. 189–192), обґрунтовує сценарні умови функціонування підприємства (с. 193–195), формує систему сценарно-адаптивної моделі (рис. 3.10 на с. 197), розраховує стандартизовані експертні оцінки та сценарні ваги критеріїв (с. 199–200), подає інтегральні й робастні оцінки інструментів (с. 202), а також здійснює мережево-синергійне коригування результатів (с. 207–208).

Загальні висновки дисертації (с. 215–220) відповідають змісту проведеного дослідження, відображають основні теоретичні, методичні та прикладні результати і підтверджують завершеність роботи як кваліфікаційної наукової праці.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукова новизна дисертації полягає у розробленні теоретико-методологічних засад і науково-практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства. Отримані результати мають авторський характер і утворюють цілісну систему положень, спрямованих на підвищення стійкості підприємства, керованості партнерських процесів і вимірюваності управлінських рішень в умовах невизначеності.

До найбільш вагомих положень наукової новизни належать такі результати.

вперше:

- розроблено сценарно-адаптивну багатокритеріальну модель оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства, яка поєднує сценарно-змінні ваги критеріїв, робастне узагальнення за найменш сприятливим сценарієм і мережево-синергійне коригування результатів з урахуванням комплементарності інструментів (с. 120–130, 193–210; рис. 3.10 на с. 197, табл. 3.16 на с. 202, табл. 3.17 на с. 207, рис. 3.11 на с. 208), що дає змогу обґрунтовувати пріоритетність і послідовність їх упровадження в умовах воєнно-нестабільного середовища.

Цінність цього результату для практики полягає в тому, що підприємство отримує не загальну декларацію про корисність партнерства, а інструмент вибору пріоритетних рішень за різних сценаріїв 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 (с. 133–155; рис. 3.2 на с. 150; рис. 3.3 на с. 152). Рецензент вважає корисним те, що партнерство в цій моделі набуває статусу управлінської підсистеми, а не залишається набором розрізнених комунікацій чи договорів.

- 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 (с. 120–130, 189–210). Його користь полягає у можливості зіставляти інструменти партнерства не за одним показником, а за збалансованою логікою, яка враховує економічний ефект, кадри, безперервність, комплаєнс, цифрову аналітичність і реалізованість.

- 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 (с. 156–173; рис. 3.5 на с. 163; табл. 3.4–3.7 на с. 168–172). Практична перевага цього положення полягає в тому, що підприємство отримує зрозумілий організаційний носій партнерських процесів із визначеними функціями, відповідальністю та каналами координації.

- 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 (с. 177–181; рис. 3.6 на с. 179). Його значення полягає у підвищенні життєздатності організаційної структури 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 (с. 153–154, 190–192, 212–213). З точки зору рецензента, це робить моніторинг партнерства більш предметним і придатним для регулярного управлінського використання.

набуло подальшого розвитку:

- алгоритм впровадження дистанційного онбордингу як елементу корпоративного партнерства в системі управління персоналом (с. 82–83; табл. 1.8 на с. 83). Корисність цього результату полягає в тому, що процес входження працівника в організацію пов'язується з формуванням довіри, залученості та готовності діяти за правилами партнерської взаємодії.

- інструментарій урахування високої мінливості та кадрових ризиків у моделях розвитку управлінського персоналу через врахування ресурсних, організаційних, логістичних і кадрових обмежень у механізмі та сценарній моделі оцінювання (с. 133–139, 161–162, 193–202). Цей результат є важливим, оскільки наближує модель до реальних умов роботи промислового підприємства, де очікуваний ефект управлінських рішень часто змінюється під впливом зовнішніх збоїв і внутрішніх бар'єрів.

- науково-методичні положення щодо інституціоналізації корпоративного партнерства через центр корпоративного партнерства як спеціалізовану координаційну ланку системи управління персоналом (с. 156–181, 211–213). Значення цього положення полягає в тому, що партнерські процеси отримують організаційну сталість, портфельний контроль ініціатив і міжфункціональну координацію.

- 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 (с. 142–154, 189–210; рис. 3.1 на с. 143; рис. 3.4 на с. 154). Його практична цінність полягає у створенні прозорої цифрової основи для контролю партнерських ініціатив, перевірки контрагентів, обґрунтування витрат і коригування рішень.

Зазначені результати є взаємопов'язаними: модель оцінювання визначає, які інструменти доцільно впроваджувати; організаційно-економічний механізм задає логіку їх використання; центр корпоративного партнерства забезпечує організаційне виконання; система показників і цифрове забезпечення підтримують моніторинг та коригування. Це дозволяє оцінювати дисертацію як завершене дослідження з чітким методичним ядром.

Теоретична цінність і практична значущість результатів дослідження

Теоретична цінність дисертації полягає у поглибленні наукових уявлень про корпоративне партнерство як керований спосіб узгодження інтересів, ресурсів, відповідальності, процедур взаємодії та комунікацій у системі сталого розвитку промислового підприємства. Автор переконливо показує, що корпоративне партнерство не можна зводити лише до зовнішньої кооперації або соціальних ініціатив; воно має розглядатися як складова системи управління персоналом і загального механізму управління підприємством.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання запропонованих положень промисловими підприємствами для побудови системи корпоративного партнерства, узгодження внутрішніх і зовнішніх інтересів, підвищення кадрової та організаційної стійкості, зниження транзакційних, комплаєнських і репутаційних ризиків, забезпечення безперервності діяльності та обґрунтування управлінських рішень у сфері сталого і повоєнного розвитку.

Прикладна апробація результатів підтверджена їх використанням у діяльності ТОВ «ДНІПРОМЕТІЗ ТАС» (акт про впровадження від 12 грудня 2025 р.) для вдосконалення координації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, підвищення обґрунтованості управлінських рішень, посилення організаційної стійкості й розвитку партнерських відносин у контексті сталого розвитку. Також теоретичні та практичні розробки використовуються ТОВ «ТАС ДНІПРОВАГОНМАШ» (акт впровадження № 48 від 21 січня 2026 р.), зокрема у частині впорядкування процедур взаємодії між структурними підрозділами, контрагентами та іншими учасниками партнерських відносин, застосування індикативної вартості для оцінювання закупівельних рішень і впорядкування життєвого циклу партнерських ініціатив.

Окремі положення дисертації можуть бути використані в освітньому процесі під час підготовки фахівців з менеджменту, управління персоналом, управління змінами та інноваційної діяльності, оскільки вони мають чітке прикладне спрямування і розкривають сучасні підходи до управління підприємством в умовах нестабільності.

Повнота викладення основних результатів в опублікованих працях

Основні положення дисертації належним чином представлені в наукових публікаціях здобувача. За темою дослідження опубліковано 16 наукових праць, серед яких 5 статей у наукових фахових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз даних, і 11 праць апробаційного характеру, оприлюднених у матеріалах науково-практичних конференцій. Загальний обсяг наукових праць становить 4,75 друк. арк., з них особисто автору належать 4, 00 друк. арк, такий обсяг публікацій є достатнім для представлення основних результатів дисертаційного дослідження науковій спільноті.

Тематика публікацій відповідає змісту дисертації та охоплює корпоративне партнерство як форму реалізації концепції сталого розвитку, управління змінами, індикативну вартість, організаційну структуру центру корпоративного партнерства, використання HRM-систем, цифрову трансформацію внутрішніх корпоративних партнерств і внутрішньокорпоративне партнерство в умовах цифровізації. У працях, виконаних у співавторстві, особистий внесок здобувача окреслений належним чином.

Апробація результатів на міжнародних науково-практичних конференціях свідчить про відкритість отриманих положень для фахового обговорення. Повнота оприлюднення результатів відповідає вимогам пунктів 8 і 9 Порядку

присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р.

Структура та зміст дисертаційної роботи

Дисертація має логічну і завершену структуру. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 251 сторінку, з яких основний текст займає 199 сторінок. Матеріали роботи містять 21 рисунок, 29 таблиць і 5 додатків. Список використаних джерел налічує 144 найменування.

Зміст розділів відповідає заявленій темі. У роботі послідовно розкрито теоретичні засади сталого розвитку і корпоративного партнерства, методичні підходи до оцінювання ефективності партнерських інструментів, організаційно-економічний механізм управління корпоративним партнерством, організаційну структуру відповідного центру та прикладну модель пріоритизації інструментів.

За своїм змістом дисертаційна робота Рябцева В.А. відповідає спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування» та предметному полю освітньо-наукової програми, у межах якої виконано дослідження.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича виконана державною мовою, має науковий стиль викладення, логічну структуру та належний рівень аргументації. Наукова новизна, висновки й практичні рекомендації сформульовані достатньо чітко, а зміст дисертації відповідає спеціальності 073 «Менеджмент».

Оформлення дисертації відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» від 12.01.2017 р. № 40 зі змінами від 31.05.2019 р. Робота також відповідає загальним вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Дисертаційна робота Рябцева В.А. справляє загалом позитивне враження і свідчить про ґрунтовне опрацювання теоретичних, методичних та прикладних аспектів корпоративного партнерства в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства. Разом із тим окремі положення роботи, на наш погляд, могли б бути конкретизовані або подані більш розгорнуто.

1. У підрозділі 1.1 достатньо повно розкрито загальні концептуальні засади сталого розвитку (с. 28–45). Водночас, з огляду на тему дисертації, доцільно було б чіткіше виокремити специфіку сталого розвитку саме промислового підприємства в умовах воєнного стану, з акцентом на

енергетичних загрозах, кадрових втратах, логістичних обмеженнях, ризиках пошкодження активів і необхідності забезпечення безперервності виробництва.

2. У підрозділі 1.3 корпоративне партнерство обґрунтовано через систему управління персоналом, залучення, адаптацію, розвиток і утримання працівників (с. 71–83). Разом із тим робота виграє від ширшого розкриття не лише узгоджувального, а й конфліктного аспекту партнерських відносин, адже інтереси працівників, менеджменту, власників і зовнішніх партнерів у практиці підприємств не завжди збігаються.

3. У підрозділі 3.3 наведено перелік інструментів корпоративного партнерства, логіку їх оцінювання та підсумкове ранжування (с. 182–210). Після визначення пріоритетності інструментів доцільно було б додатково подати стислий алгоритм їх практичного розгортання на підприємстві з поділом на першочергові, середньострокові та довгострокові дії.

4. На рис. 3.2 представлено структурно-функціональну модель організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством із двоконтурною структурою взаємодії та аналітичним модулем прийняття рішень (с. 150). Для полегшення практичного використання моделі доцільно було б доповнити рисунок умовними позначеннями або короткою легендою, яка розмежовувала б організаційні блоки, інформаційні потоки, управлінські рішення та канали контролю.

Зазначені зауваження мають рекомендаційний характер. Вони не ставлять під сумнів достовірність отриманих результатів, не зменшують теоретичної та практичної цінності дисертації і можуть бути враховані здобувачем у подальших дослідженнях та під час практичного впровадження запропонованих підходів.

Академічна доброчесність

Під час ознайомлення з дисертаційною роботою Рябцева В.А. не встановлено ознак академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації. Використані в роботі ідеї, результати й положення інших авторів супроводжуються належними посиланнями на відповідні джерела. Підстав для сумніву щодо дотримання здобувачем принципів академічної доброчесності немає.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича на тему «Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства», подана на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент», є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому отримано науково обґрунтовані результати щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства.

Зміст дисертації відповідає заявленій темі, структура роботи є логічною, а сформульовані висновки узгоджуються з поставленими завданнями. Запропоновані автором положення мають наукову новизну, практичну значущість і можуть бути використані промисловими підприємствами для підвищення кадрової, організаційної та партнерської стійкості в умовах невизначеності.

Дисертація за актуальністю, теоретичною новизною, практичною цінністю, повнотою оприлюднення результатів і відповідністю спеціальності відповідає вимогам чинного законодавства України, зокрема пунктам 6–9 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 № 44 від 12 січня 2022 р.

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

РЕЦЕНЗЕНТ:

Доцент кафедри економіки та менеджменту
Українського державного університету
науки і технологій,
доктор економічних наук, доцент

Вячеслав ЗАДОЯ

