

*Діючим
до спеціалізації
казової ради РНД 13817
Голове од червня 2020 року*

ВІДГУК

**офіційного опонента кандидата економічних наук, доцента
Левкович Оксани Володимирівни
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 теми дисертаційної роботи

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича присвячена корпоративному партнерству в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства. Зміст роботи показує - автор розглядає партнерство як управлінську архітектуру, через яку підприємство може поєднати людський капітал, контрагентські зв'язки, цифровий контроль, комплаєнс і безперервність діяльності.

Для сучасної української промисловості такий ракурс є особливо важливим. Воєнний стан змінив не окремі умови роботи підприємств, а саму природу управлінської стабільності. Кадрові втрати, міграція працівників, мобілізаційні процеси, енергетичні перебої, подорожчання логістики, ризики зупинення постачання, санкційні обмеження та необхідність постійної перевірки контрагентів створили середовище, у якому звичайна адміністративна координація не забезпечує потрібного рівня надійності.

За таких обставин промислове підприємство вже не може покладатися лише на внутрішні ресурси, формальні договори або ситуативні домовленості з партнерами. Потрібна система, здатна швидко виявляти ризики, погоджувати дії підрозділів, підтримувати довіру в трудовому колективі, зберігати ключові компетентності та оцінювати економічні наслідки партнерських ініціатив. Саме на вирішення цього завдання спрямована дисертація.

Актуальність теми посилюється євроінтеграційним контекстом розвитку України. Промислові підприємства мають не лише відновлювати виробництво, а й поступово наблизитися до вимог прозорого управління, сталого розвитку, цифрової звітності, добросовісної взаємодії з партнерами та соціально відповідального ставлення до персоналу. Тому корпоративне партнерство в роботі подано не як допоміжний комунікаційний ресурс, а як спосіб упорядкування економічних, кадрових, організаційних і безпекових рішень.

Не менш актуальним є зовнішній контур роботи. Українські підприємства змушені працювати з контрагентами в умовах підвищених правових, репутаційних, фінансових і санкційних ризиків. Тому запропоноване у дисертації поєднання партнерських процедур із цифровим моніторингом, KPI, оцінюванням повної

вартості ініціативи та перевіркою доброчесності партнерів має реальну управлінську вагу, а не лише теоретичне значення.

Обрана тема також є важливою для повоєнного відновлення. Після завершення активної фази війни підприємства зіткнуться не тільки з потребою модернізувати виробничі потужності, а й з необхідністю відновлювати довіру, кадрову основу, коопераційні ланцюги, інвестиційну привабливість та репутацію на ринках. Корпоративне партнерство може стати одним із інструментів такого відновлення, якщо воно буде оформлене як вимірюваний і керований механізм, а не як набір декларацій.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Тематика дисертаційного дослідження узгоджується з пріоритетами державної політики у сфері сталого розвитку, відновлення економіки, цифровізації управління, модернізації промисловості та підвищення стійкості підприємств. За змістом робота відповідає положенням 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.

У дослідженні також простежується зв'язок із Планом Ukraine Facility 2024–2027, схваленим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244-р, Стратегією цифрового розвитку інноваційної діяльності України до 2030 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 31 грудня 2024 р. № 1351-р, а також Планом відновлення України, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 18 липня 2023 року № 731-2023-п.

Зазначені документи визначають ті рамки, у межах яких промислове підприємство має розвиватися: сталість, цифровізація, інституційна прозорість, конкурентоспроможність, доброчесність партнерських відносин і збереження людського потенціалу. Саме ці напрями відображені у змісті дисертації через розроблення організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства, цифрово-аналітичного супроводу рішень, системи показників результативності та прикладних рекомендацій для промислових підприємств.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Ознайомлення зі змістом дисертації дає підстави оцінити наукові положення, висновки та рекомендації як достатньо обґрунтовані. Мета роботи сформульована чітко: розроблення 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. Завдання дослідження узгоджені з метою та послідовно розкриті в трьох розділах роботи.

Методичну основу дисертації становить поєднання загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Автор застосовує монографічний та

порівняльний аналіз для дослідження еволюції сталого розвитку і партнерства; теоретичне узагальнення та наукове абстрагування для уточнення понятійного апарату; системний та інституційний підходи для розгляду підприємства як відкритої соціально-економічної системи; статистико-економічний аналіз для оцінки галузевих і підприємницьких показників; експертні оцінки й анкетування для визначення вагомості інструментів; економіко-математичне моделювання для формування процедури вибору управлінських рішень; процесний і графічний методи для подання механізму та організаційної структури.

Інформаційна база дослідження є достатньою для розв'язання поставленого науково-прикладного завдання. У роботі використано нормативно-правові акти України та країн Європейського Союзу, наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів, статистичні матеріали, дані Міністерства цифрової трансформації України, Державної служби статистики України, ресурси мережі Інтернет і матеріали практичної діяльності промислових підприємств.

Висновки дисертації випливають із проведеного дослідження і не виглядають відірваними від змісту розділів. У них підсумовано теоретичне узагальнення, методичні розробки і практичні рекомендації щодо впровадження механізму корпоративного партнерства на промисловому підприємстві.

Оцінка змісту та завершеності дисертації

Дисертаційна робота має логічну структуру і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 251 сторінку, з яких 199 сторінок займає основний текст. Робота містить 21 рисунок, 29 таблиць, 5 додатків, а список використаних джерел налічує 144 найменування (с. 27).

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи корпоративного партнерства як інструменту сталого розвитку підприємства» (с. 28–86) розкрито концептуальні засади сталого розвитку, досліджено корпоративне партнерство як форму реалізації цієї концепції та обґрунтовано зв'язок партнерства з управлінням персоналом. Позитивно слід оцінити спробу автора вивести корпоративне партнерство за межі суто зовнішньої договірної взаємодії та розглядати його як внутрішньо-зовнішню систему узгодження інтересів.

Зміст першого розділу посилюють структуровані матеріали, зокрема складові сталого розвитку (рис. 1.1, с. 37), алгоритм побудови ефективних партнерських відносин (рис. 1.2, с. 58), аспекти внутрішньої корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в межах управління персоналом (рис. 1.4, с. 73), а також алгоритм впровадження дистанційного онбордингу (табл. 1.8, с. 83).

У другому розділі «Дослідження організації управління персоналом на основі методології корпоративного партнерства» (с. 87–132) автор переходить від концептуального рівня до інструментального. Розглянуто сучасні інструменти корпоративного партнерства, цифрові платформи, методи оцінки управління партнерством і аналітичні рамки оцінювання його результативності.

Для оцінки змісту другого розділу важливими є сучасні інструменти корпоративного партнерства (рис. 2.1, с. 88), цифрові платформи в корпоративному партнерстві управління персоналом (рис. 2.3, с. 100), ключові інструменти інтегрованого підходу до управління персоналом (рис. 2.4, с. 103), порівняльна характеристика основних підходів і аналітичних рамок оцінювання корпоративного партнерства (табл. 2.4, с. 127) та структура переходу від порівняння підходів до механізму оцінювання інструментів партнерства (рис. 2.6, с. 129).

У третьому розділі «Формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом» (с. 133–210) представлено основні прикладні результати дисертації. Автор обґрунтовує механізм управління корпоративним партнерством, пропонує організаційну структуру центру корпоративного партнерства, формує систему показників і здійснює оцінювання інструментів з урахуванням сценарної невизначеності.

У цьому розділі варто відзначити ER-модель інформаційно-аналітичної бази механізму корпоративного партнерства (рис. 3.1, с. 143), структурно-функціональну модель організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством (рис. 3.2, с. 150), систему основних показників оцінювання ефективності корпоративного партнерства (рис. 3.4, с. 154), організаційну структуру центру корпоративного партнерства (рис. 3.5, с. 163), процесний цикл реалізації партнерської ініціативи (табл. 3.4, с. 168), матрицю розподілу відповідальності (табл. 3.6, с. 171), сценарно-адаптивну модель оцінювання (с. 197–203) і мережево-синергійне коригування результатів (с. 205–208).

Загалом зміст дисертації є завершеним. Розділи не дублюють один одного, а послідовно формують перехід від теорії сталого розвитку і корпоративного партнерства до методики оцінювання та прикладного механізму впровадження на промисловому підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів

Наукова новизна дисертації полягає у формуванні теоретико-методологічних засад і науково-практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства. З позиції офіційного опонента найбільш значущими є такі результати.

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 (с. 197–208, 216, 219).

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).

- 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. 120-129; 189-208).

- 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. 156-181).

- 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. 173-181).

- 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. 154; 190-193; 199-202).

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 (с. 76-83).

- 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 (с. 63-64; с. 71-83; с. 197-202).

- 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 (с. 156-181).

- 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 (с. 137-154; с. 189-193).

Практичне значення результатів дослідження

Практична цінність дисертації полягає в тому, що запропоновані положення можуть бути використані промисловими підприємствами для побудови системи корпоративного партнерства, узгодження внутрішніх і зовнішніх інтересів, підвищення кадрової та організаційної стійкості, зниження транзакційних і комплаєнсних ризиків, а також для підтримання безперервності діяльності в умовах невизначеності.

Особливої уваги заслуговує прикладний блок третього розділу. Автор показує, що управління корпоративним партнерством може спиратися на конкретні показники і процедури. Так, у роботі проаналізовано динаміку доходу від реалізації продукції та сукупних витрат на виробництво реалізованої продукції підприємства у 2023–2025 рр. (рис. 3.8, с. 187), динаміку чистого фінансового результату (рис. 3.9, с. 188), а також сценарії потрібної валової маржі для беззбитковості (табл. 3.9, с. 188).

Прикладна переконливість дослідження посилюється тим, що автор не зупиняється на описі проблем підприємства, а пропонує перелік інструментів для оцінювання ефективності (табл. 3.10, с. 189), відповідність інструментів корпоративного партнерства показникам контролю та очікуваним ефектам (табл. 3.11, с. 190), критерії багатокритеріальної оцінки (табл. 3.12, с. 192), а також фінальне ранжування інструментів з урахуванням робастності й синергії (табл. 3.16–3.17, с. 202–207).

Практичне впровадження окремих результатів підтверджується використанням положень дисертації у діяльності ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» для вдосконалення координації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, підвищення обґрунтованості управлінських рішень і розвитку партнерських відносин, а також у діяльності ТОВ «ТАС ДНІПРОВАГОНМАШ» для впорядкування процедур взаємодії між підрозділами, контрагентами та іншими учасниками партнерських

відносин, використання індикативної вартості та проходження партнерських ініціатив від ініціювання до контролю виконання.

На думку опонента, практична значущість роботи полягає не тільки у можливості запозичити окремі таблиці або алгоритми. Важливіше те, що дисертація задає логіку побудови керованої підсистеми корпоративного партнерства, яку підприємство може адаптувати до власного масштабу, галузі, кадрової ситуації, рівня цифрової зрілості та ризикового профілю.

Повнота викладення основних положень дисертації в наукових публікаціях

Основні положення і висновки дисертації відображено в 16 наукових працях здобувача. Серед них 5 статей опубліковано у наукових фахових виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз даних, та 11 публікацій підготовлено за матеріалами науково-практичних конференцій. Загальний обсяг наукових праць становить 4,75 друк. арк., з яких особисто автору належать 4,00 друк. арк. (с. 26–27).

Тематика публікацій відповідає предмету дисертації. У працях висвітлено корпоративне партнерство як форму реалізації концепції сталого розвитку, управління змінами на промислових підприємствах, індикативну вартість як інструмент інтеграції принципів сталого розвитку, організаційну структуру центру корпоративного партнерства, методичні підходи до оцінки результативності, цифрову трансформацію внутрішньокорпоративних партнерств та інші питання, безпосередньо пов'язані з темою роботи.

Результати дисертації апробовано на 11 міжнародних науково-практичних конференціях у 2023–2025 рр. Такий рівень оприлюднення є достатнім для дисертації на здобуття ступеня доктора філософії та свідчить про представлення основних положень роботи науковій спільноті.

Відповідність дисертації спеціальності, вимогам до оформлення та академічна доброчесність

Зміст дисертації відповідає спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Предметом дослідження є теоретико-методологічні засади та прикладні інструменти формування організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством у системі управління персоналом підприємства, що безпосередньо належить до проблематики менеджменту організацій.

Робота виконана державною мовою, має послідовну структуру, науковий стиль викладення та належне оформлення табличного і графічного матеріалу. За змістом і структурою дисертація відповідає вимогам до кваліфікаційних наукових праць цього рівня, а її результати мають ознаки самостійного завершеного дослідження.

У дисертації зазначено, що вона містить результати власних досліджень здобувача, а використання ідей, результатів і текстів інших авторів супроводжується посиланнями на відповідні джерела. Під час ознайомлення з роботою очевидних ознак академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації не встановлено. Особистий внесок автора у працях, виконаних у співавторстві, окреслено коректно.

За своїм обсягом, рівнем наукової новизни, практичним значенням, повнотою оприлюднення результатів і відповідністю заявленій спеціальності дисертація відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44.

Дискусійні положення та зауваження

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Рябцева В.А., слід звернути увагу на окремі положення, які мають дискусійний характер або могли б бути подані більш конкретно.

1. У таблиці 2.4 на с. 127 застосовано п'ятибальну оцінку придатності підходів до оцінювання корпоративного партнерства. Водночас, на нашу думку, доцільно було б ширше обґрунтувати присвоєння балів, зокрема через експертну верифікацію або аналіз чутливості.
2. У таблиці 1.1 на с. 30 у межах екологічної позиції фактично наведено визначення сталого розвитку, тоді як інші позиції розкривають ширше поняття розвитку. На наш погляд, доцільно було б уніфікувати систему порівняння за всіма позиціями.
3. На рис. 1.2 на с. 58 алгоритм побудови ефективних партнерських відносин подано переважно лінійно. Разом з тим доцільно було б відобразити блоки зворотного зв'язку, оцінювання ризиків і моніторингу результативності партнерства.
4. На рис. 2.1 на с. 88 сучасні інструменти корпоративного партнерства мають різну природу: організаційно-правову, кадрову, цифрову та вартісну. На нашу думку, доцільно було б згрупувати їх за управлінськими рівнями або функціональним призначенням.

Зазначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертації. Вони спрямовані на підвищення прикладної деталізації окремих положень і можуть бути враховані здобувачем у подальших наукових дослідженнях та під час практичного впровадження запропонованого механізму.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Рябцева Василя Анатолійовича на тему «Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства» є самостійною завершеною науковою працею, у якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що мають теоретичне і практичне значення для розвитку менеджменту промислових підприємств.

У дисертації вирішено актуальне науково-прикладне завдання щодо розроблення теоретико-методологічних засад і науково-практичних рекомендацій з формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом для забезпечення сталого розвитку промислового підприємства в умовах невизначеності.

Наукові положення, висновки та рекомендації є достатньо обґрунтованими, публікації здобувача відображають основний зміст роботи, а результати дослідження мають прикладне значення і підтверджені впровадженням на промислових підприємствах. Зміст дисертації відповідає спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

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

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та страхування
Дніпровського національного
університету імені Олеся Гончара,
кандидат економічних наук, доцент

Оксана ЛЕВКОВИЧ

