

Голові разової спеціалізованої
вченої ради
в Національному університеті
«Одеська політехніка»
доктору економічних наук,
професору
Башинській І.О.

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента, кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту Національного університету «Одеська політехніка» Чернишової Лілії Іванівни на дисертацію Ковтуненко Наталії Миколаївни «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів», подану до захисту в разову спеціалізовану вчену раду Національного університету «Одеська політехніка» на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент.

1. Актуальність теми дисертації

Актуальність теми дослідження «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів» зумовлена необхідністю адаптації організацій до стрімких цифрових трансформацій. У сучасних умовах, коли цифрові технології докорінно змінюють структуру, зміст та логіку функціонування бізнес-процесів, ключовим чинником успіху стає не лише наявність інноваційних рішень, а й рівень діджитал-компетентностей персоналу. Конкурентоспроможність працівників безпосередньо впливає на здатність підприємства впроваджувати нові технології, швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища та досягати стратегічних цілей.

Посилення глобальної конкуренції, поширення віддаленої роботи, автоматизація та використання штучного інтелекту вимагають від підприємств перегляду традиційних підходів до управління людськими ресурсами. Зростає потреба в персоналі, здатному до швидкого навчання, цифрової адаптації, креативного мислення й ефективної взаємодії в

цифровому середовищі. У цьому контексті управління конкурентоспроможністю персоналу набуває нового значення як стратегічний напрям підтримки життєздатності та інноваційного розвитку підприємства.

Тема дослідження є надзвичайно актуальною також з огляду на недостатню розробленість методологічних підходів до формування та оцінки діджитал-компетенцій на різних рівнях управління. Врахування специфіки цифрової трансформації в управлінні персоналом дозволяє сформулювати нову парадигму розвитку людського капіталу в умовах цифрової економіки. Таким чином, дослідження не лише відповідає сучасним викликам, а й сприяє формуванню практичних рішень для підвищення ефективності підприємств у цифрову епоху.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі, є високим, що підтверджується цілісністю застосованого методологічного підходу та логічною послідовністю викладеного матеріалу. Всі положення базуються на глибокому аналізі теоретичних джерел, сучасних наукових концепцій та практичного досвіду підприємств, що впроваджують цифрові інструменти в управління персоналом. Враховано міждисциплінарні аспекти, що поєднують елементи економіки, менеджменту, цифрових технологій та стратегічного HR-управління.

Значна частина емпіричних даних, використаних у роботі, отримана авторкою самостійно шляхом аналізу діяльності підприємств, опитувань та експертних оцінок, що забезпечує достовірність отриманих результатів. Розроблені рекомендації щодо управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації є не лише теоретично обґрунтованими, а й мають прикладний характер, придатний для впровадження в практику сучасного підприємництва. Вони адаптовані до різних рівнів управлінського

персоналу (стратегічного, тактичного, операційного), що підвищує їхню універсальність і точність застосування.

Таким чином, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій підтверджується як логікою наукового дослідження, так і практичною релевантністю отриманих результатів. Використані методи — включаючи аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, системний та процесний підходи — відповідають меті дослідження та забезпечують наукову надійність і валідність сформульованих рекомендацій.

Метою дослідження є розробка і обґрунтування теоретико-методичних підходів щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів та положень щодо формування його інструментарію.

Реалізація мети зумовили постановку та вирішення таких завдань:

- визначити сутність поняття, підходи до визначення та складові конкурентоспроможності персоналу підприємства за компетентнісним підходом;
- обґрунтувати діджиталізацію бізнес-процесів підприємства як виклик конкурентоспроможності персоналу та необхідність формування діджитал-компетенцій в контексті управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства;
- розробити процедуру моніторингу змін та обґрунтувати науково-методичний підхід щодо формування інструментарію забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій персоналу за бізнес процесами підприємства;
- запропонувати та обґрунтувати модель і критерії оцінки здатності персоналу до опанування діджитал-компетенцій задля зменшення ризиків;
- розробити концептуальну модель та рекомендації щодо впровадження системного управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів, використовуючи систему управління знаннями;

– розробити науково-обґрунтовані рекомендації щодо формування функціоналу посади «менеджер діджитал-підтримки підприємства» за вимогами сприяння підвищенню цифрової грамотності працівників та забезпеченню конкурентоспроможності підприємства в умовах цифрової економіки.

Об'єкт дослідження. Процес управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств та формування його інструментарію.

Предмет дослідження. Теоретичні засади та методичні підходи щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств та формування його інструментарію в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів.

3. Основні наукові результати дисертації

Основні наукові результати, отримані авторкою, полягають у такому:

1. Удосконалено науково-методичний підхід до формування інструментарію для забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій управлінського персоналу, відмінністю якого є врахування особливостей бізнес-процесів підприємства за ланками управління, що дозволяє створити гнучку та адаптивну систему розвитку діджитал-компетенцій, де для кожної ланки менеджменту визначаються свої ключові компетенції, які відповідають обсягу завдань, складності прийняття рішень та необхідності інтеграції цифрових інструментів;

2. Удосконалено процедуру відстеження змін у діджитал-компетенціях, як ключового інструменту адаптації підприємств до сучасних технологічних змін, відмінністю якої є процес таргетування глобальної трансформації діджитал-компетенцій персоналу через комплексний підхід до аналізу трендів, корпоративних стратегій і міжнародних стандартів, з зазначенням нових методів моніторингу змін у цифрових навичках персоналу задля кореляція елементів трансформації діджитал-компетенцій;

3. Одержало подальший розвиток: концептуальна модель системного діджитал підходу щодо управління конкурентоспроможністю персоналу

підприємства, відмінністю якої є поєднання сучасних цифрових технологій, стратегій управління персоналом і методів підвищення їхньої конкурентоспроможності, що втілює системний діджитал підхід до управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства, де кожен елемент взаємопов'язаний з іншими, створюючи циклічний процес удосконалення діджитал-компетенцій;

4. Одержало подальший розвиток: модель бальної оцінки рівня цифрових компетенцій персоналу за критеріями адаптації та ефективності в цифровому середовищі, відмінністю якої є врахування особливостей бізнес-процесів підприємства та їхньої інтеграції з компетенціями персоналу, що створює умови для злагодженої роботи всіх ланок управління.

4. Достовірність результатів, повнота відображення висновків і пропозицій дисертації в опублікованих авторкою роботах

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечується використанням:

- значного обсягу використаних джерел (186 найменувань), дотичних до теми дисертації та новітніх положень науки і праць вітчизняних і зарубіжних науковців, фахівців-практиків;
- даних Державної служби статистики України, чинного законодавства і нормативно-правових актів, відкритих джерел, звітності підприємств, результатів власних досліджень; сучасних методів досліджень;
- апробацією отриманих результатів на багатьох наукових конференціях та наукових журналах.

Основні положення дисертації у повній мірі відображують 24 наукових праці, з яких 11 статті у фахових виданнях, у т.ч. 1 у виданні категорії А, Scopus, 13 – у матеріалах і тезах конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 9,98 д.а., 7,35 д.а. з яких належать особисто авторці. Вимоги щодо кількості публікацій у спеціалізованих виданнях повністю виконано.

Наукові результати, які наведені у дисертації та публікаціях, одержані авторкою самостійно. Вони повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дисертації, а за критеріями кількості і якості надають авторці право публічного захисту дисертації.

5. Практичне значення результатів дослідження

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці сукупності прикладних методичних рекомендацій для запровадження інструментарію управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів які вдосконалюють інструментарій управління ризиками, бізнес-процесами та персоналом підприємств та сприяють підвищенню продуктивності компанії підприємств за допомогою освоєння нових цифрових інструментів і технологій.

Рекомендації щодо впровадження системного управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства в умовах глобальної діджиталізації бізнес процесів використовуючи систему управління знаннями впроваджено ТОВ «АРДІС ГРУП» (довідка № 7/11-24 від 27.12.2024 р.). Рекомендації щодо напрямів інноваційного розвитку підприємств в умовах діджиталізації прийнято до впровадження ТОВ «ПОЛІПЛАСТ» (довідка № 19/11-24 від 19.11.2024 р.).

6. Академічна доброчесність

В дисертації та наукових працях, де Ковтуненко Наталією Миколаївною висвітлені її основні наукові результати, *порушень академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації) не виявлено.*

7. Дискусійні положення та зауваження до дисертації

1. Досліджуючи у п. 1.1 конкурентоспроможність персоналу підприємства: сутність поняття, підходи до визначення, складові елементи, авторці слід було надати також визначення «персоналу підприємства».

2. Авторкою було удосконалено основні діджитал-компетенції за допомогою додавання до них діджитал-етики (п. 1.3 с. 62-63). На мою думку у роботі слід було б більш детально описати цю компетенцію, адже це є власною розробкою авторки та її вкладом до наукової діяльності.

3. Бажано і доцільно, формуючи таблицю 1.12 (у п. 1.3) «Процес формування діджитал-компетенцій в контексті управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства» також зазначити окремо «Очікувані результати / KPI (ключові показники ефективності)» адже це допомагає вимірювати успіх кожного етапу, виявляти слабкі місця і приймати рішення на основі даних.

4. У п. 1.3 - формування діджитал-компетенцій в контексті управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства - необхідно надати більш розширене тлумачення питань розподілення бюджету.

5. У п. 2.1 - аналіз тенденцій глобальних трансформаційних процесів, їх вплив на бізнес-процеси та діджитал-конкурентоспроможність персоналу підприємств - було б доцільно навести приклади аналізу конкретних підприємств.

8. Загальний висновок

Дисертаційна робота Ковтуненко Наталії Миколаївни на тему «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів», є самостійною завершеною кваліфікаційною науковою працею, виконаною на актуальну тему. За своїм змістом вона відповідає спеціальності 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування. Отримані результати та висновки мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення – вони роблять певний внесок у теорію менеджменту та практику управління розвитком підприємств.

Дослідження виконано на достатньо високому науковому рівні. Його зміст, результати і висновки викладено достатньо обґрунтовано та аргументовано. Рівень виконання поставленого наукового завдання та оволодіння здобувачем методологією наукової діяльності є доволі високим.

Впровадження результатів дисертації Ковтуненко Наталії Миколаївни підтверджено відповідними документами – актами та довідками про впровадження містяться у додатках дисертації.

Публікації здобувача відображають основні положення дисертації.

Порушень академічної доброчесності у роботі не виявлено.

Це дозволяє вважати, що дисертаційна робота Ковтуненко Наталії Миколаївни на тему «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів», відповідає вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженому Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 з подальшими змінами, а її авторка – Ковтуненко Наталія Миколаївна – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту
Національного університету «Одеська політехніка»

Лілія ЧЕРНИШОВА

Підпис завірено: