

Голові разової
спеціалізованої вченої ради
в Національному університеті
«Одеська політехніка»
доктору економічних наук,
професору
Володимиру ФІЛІПОВУ

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента, кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри міжнародного менеджменту та інновацій Навчально-наукового інституту економіки та менеджменту Національного університету «Одеська політехніка» Гутаревої Юлії Василівни на дисертацію Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку», 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

В умовах соціально-економічної трансформації, цифровізації та переходу до інноваційної моделі розвитку зростає значення ефективного управління людськими ресурсами як ключового чинника конкурентоспроможності підприємств. Сучасна система управління персоналом все більше визначається не лише традиційними кадровими технологіями, а й здатністю інтегрувати інноваційні, цифрові та інклюзивні підходи, що враховують різноманітність працівників, рівність можливостей і соціальну справедливість.

Інклюзивний інноваційний розвиток формує нову парадигму управління персоналом, у межах якої людський капітал розглядається як основне джерело стійкого розвитку, адаптивності та креативності організацій. Проте більшість вітчизняних підприємств, особливо у виробничій та сервісній сферах, стикаються з низкою бар'єрів трансформації кадрових систем: недостатнім рівнем цифрової компетентності менеджерів, відсутністю сучасних моделей управління знаннями, слабкою інституційною підтримкою інклюзивних практик та неузгодженістю кадрової політики з інноваційними стратегіями розвитку. У даному контексті актуальність дисертаційного дослідження полягає у тому, що воно комплексно поєднує теоретичне обґрунтування, методичні засади та прикладні інструменти трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Дослідження узгоджується з пріоритетами державної політики України у сферах зайнятості, соціальної інклюзії та інноваційного розвитку, а також із положеннями міжнародних

ініціатив, таких як Цілі сталого розвитку ООН, Європейська соціальна хартія, Європейська стратегія зайнятості.

Таким чином, тема дисертаційної роботи є сучасною, науково значущою і практично важливою. Її реалізація дає змогу сформулювати інноваційно-інклюзивну систему управління персоналом, орієнтовану на розвиток людського капіталу та підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені у дисертації, характеризуються високим рівнем обґрунтованості, системності та внутрішньої логічної узгодженості. Дисертантом обґрунтовано, що трансформація системи управління персоналом виступає з одного боку як інструмент підвищення ефективності використання трудового потенціалу, так і з іншого як чинник формування нової управлінської парадигми: інклюзивно-інноваційної, орієнтованої на розвиток людського капіталу, соціальну справедливість, залученість працівників та створення середовища для самореалізації й сенсотворення у праці.

Методологічну основу дослідження становить поєднання загальнонаукових, системних, структурно-функціональних, аналітичних, графічних і моделюючих методів. Зокрема:

– аналіз наукових джерел і систематизація літератури дали змогу сформулювати концептуальне поле дослідження;

– методи логіко-семантичного моделювання та структурного і функціонального аналізу забезпечили побудову концептуальної моделі трансформації системи управління персоналом із мотиваційним ядром інтелектуального лідерства та визначення стратегічних напрямів змін HRM;

– використання інструментів систематизації, емпіричного дослідження та діалектичного і порівняльного аналізу дозволило вивчити теоретичні засади трансформації системи управління персоналом підприємств, уточнити категорійний апарат;

Зміст дисертації відповідає її меті – «розробка та обґрунтування теоретичних положень, науково-методичних підходів і рекомендацій щодо трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку на засадах формування його мотиваційних засад та оцінного інструментарію за інклюзивно-інноваційним підходом». Структура дослідження логічно відображає процес реалізації мети через послідовне виконання поставлених завдань: від теоретичної розвідки до моделювання, аналізу, формулювання практичних рекомендацій.

Висновки, зроблені дисертантом, ґрунтуються на належній доказовій базі. Вони підтверджуються як аналізом статистичних даних, так і результатами власних досліджень. Практичні рекомендації – чітко структуровані, мають інструментальну форму (модель, методика оцінювання ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного

середовища) і підкріплені прикладами впровадження.

Заслуговує на увагу й узгодженість між метою, предметом, об'єктом, гіпотезою та завданнями дослідження. Предмет – сукупність теоретико-методичних та прикладних засад трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку в частині зміни його мотиваційних засад за інклюзивно-інноваційним підходом – чітко охоплює всі рівні аналізу: концептуальний, методологічний, прикладний та організаційний. Об'єкт – процес трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку – зумовлює системність аналізу, що автор успішно реалізував у структурі розділів і їх аналітичному наповненні.

У результаті можна стверджувати, що усі наукові положення, висновки та рекомендації є логічно виведеними, належно обґрунтованими й опираються на сучасну методологію економічних і управлінських досліджень. Це дає підстави вважати їх достовірними та практично значущими.

3. Основні наукові результати дисертації

У дисертаційній роботі автором запропоновано низку науково обґрунтованих положень, які поглиблюють сучасну парадигму управління персоналом підприємств у контексті інклюзивного інноваційного розвитку. Основні результати дослідження вирізняються новизною, методичною завершеністю, міждисциплінарним змістом і високим рівнем прикладної значущості.

Удосконалено структурно-змістовну характеристику трансформаційних процесів в управлінні персоналом підприємств за рахунок опису інноваційних викликів та інклюзивної соціальної відповідальності та розширено типологізацію трансформаційних процесів в управлінні персоналом підприємств в чотирьох напрямках: інклюзивності як стратегічної цінності; інноваційності як операційної норми; лідерства як інтелектуального впливу; HR як функції адаптації та перетворення.

Розроблено концептуальну модель трансформації системи управління персоналом підприємства за інклюзивно-інноваційним підходом, системоутворюючим центром якої виступає мотиваційне ядро, сформоване навколо ціннісної залученості персоналу, де механізмами запропоновано сенсотворення, культура інклюзії, цифрову та соціальну підтримку, кар'єрну справедливість, психологічну безпеку, участь в інноваціях, інтелектуальне лідерство.

Удосконалено науково-методичні підходи до оцінювання структурних та якісних характеристик персоналу підприємств, які враховують інклюзивність в системі управління персоналом підприємства через соціальні, організаційні, інтелектуальні чинники, що доводить існування чіткого зв'язку між рівнем інклюзивності й здатністю підприємства до інновацій.

Обґрунтовано теоретичний базис системного управління персоналом

підприємства в умовах інноваційного розвитку через їх ретроспективні зміни, впливу інклюзивності як причини еволюції принципів і завдань управління персоналом від адміністративно-інструктивних до стратегічно-гнучких, цифрово обґрунтованих, екологічно та соціально чутливих.

Розроблено науково-методичні рекомендації щодо запровадження інклюзивної соціальної відповідальності підприємства за трансформаційні зміни системи управління персоналом, що передбачає інтеграцію інклюзії в усі HR-процеси та здатність забезпечити стійкість, залученість і зниження рівня плинності кадрів.

Запропоновано інструментарій оцінювання ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища, який ґрунтується на комбінованому методичному підході, який інтегрує індексно-аналітичну модель, баланс інтересів стейкхолдерів та методи соціально-економічної діагностики.

Зазначені результати свідчать про системність, наукову глибину та практичну орієнтацію дослідження. Вони є вагомим внеском у розвиток наукової школи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку.

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

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі, ґрунтується на використанні перевірених методологічних підходів, якісному опрацюванні джерельної бази, емпіричній перевірці результатів та їх апробації.

Забезпечення достовірності досягнуто завдяки:

- використанню сучасних статистичних і аналітичних інструментів, зокрема методів оцінки інклюзивності в системі управління персоналом підприємства, адаптованих до вітчизняного контексту;
- застосуванню логіко-структурного моделювання для забезпечення інтеграції інклюзивності, інноваційності та соціальної відповідальності в систему HR-менеджменту підприємств;
- опрацюванню широкого кола першоджерел, включаючи офіційну статистику, документи стратегічного планування, міжнародні аналітичні звіти (зокрема ЄС, OECD, SHRM, McKinsey, Deloitte) та наукові публікації українських і зарубіжних авторів.

У роботі наведено посилання на 192 джерела, що свідчить про глибоке залучення до сучасного наукового дискурсу. Обґрунтованість висновків також підтверджується апробацією на наукових конференціях, результати якої знайшли відображення у публікаціях здобувача.

Основні результати дисертації опубліковано у 11 наукових працях. Це: 1 одноосібний розділ у колективній монографії; 1 стаття у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базі даних Scopus, 2 статті у наукових фахових виданнях України, що включені у міжнародні наукометричні бази; 7 – тези доповідей на наукових конференціях. Загальний обсяг публікацій

складає 5,61 д.а., з яких 4,76 д.а. належать особисто автору. Усі публікації належним чином оформлені, містять авторські висновки, супроводжуються відповідним науковим апаратом і логічно пов'язані з основними положеннями дисертації.

Таким чином, наукові результати, отримані у процесі виконання дисертаційної роботи, є достовірними, апробованими та повною мірою відображеними в опублікованих працях, що відповідає чинним вимогам до оформлення дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

5. Практичне значення результатів дослідження

Практична значущість дисертаційної роботи полягає у доведенні результатів теоретичних досліджень до рівня методично завершених рекомендацій і прикладних рішень, спрямованих на підвищення ефективності системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Запропонований підхід враховує специфіку трансформаційних процесів у сфері праці, необхідність поєднання соціальної справедливості з інноваційністю управлінських практик та орієнтований на реальні умови функціонування вітчизняних підприємств.

Результати дослідження впроваджено у практичну діяльність ряду вітчизняних підприємств, а саме ТОВ «Експедитор», ТОВ «Концерн «КСІМЕКС», ТОВ «Технолог», та впроваджено у наукову роботу та навчальний процес Національного університету «Одеська політехніка» МОН України, що підтверджується відповідними актами. Запропоновані автором методичні підходи, моделі та інструменти можуть бути використані для:

- формування інклюзивно-інноваційних стратегій управління персоналом підприємств;
- оцінювання рівня інклюзивності, мотиваційної залученості та інноваційної активності трудових колективів;
- удосконалення систем мотивації, розвитку та адаптації персоналу відповідно до принципів інклюзивного інноваційного розвитку;
- розроблення корпоративних програм соціальної відповідальності.

Таким чином, результати дисертації Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф мають не лише теоретичну, а й підтверджену прикладну цінність. Їхнє впровадження в діяльність реальних організацій свідчить про відповідність дослідження сучасним викликам інклюзивного інноваційного розвитку та засвідчує високий рівень її практичної реалізованості.

6. Академічна доброчесність

В дисертації та наукових працях, де висвітлені основні наукові результати Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, жодних порушень академічної доброчесності (академічного плагиату, самоплагиату, фабрикації, фальсифікації) рецензентом не було виявлено.

7. Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Попри завершений характер дослідження та високий рівень теоретико-методичного опрацювання теми, окремі положення дисертаційної роботи

Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф мають *дискусійний характер або потребують подальшої деталізації*, зокрема:

- у дисертації автором обґрунтовано ключові управлінські механізми впровадження трансформацій системи управління персоналом на засадах інтелектуального лідерства та інклюзії. В той же час доцільно було б детальніше розкрити методичні підходи до кількісного вимірювання результатів їх реалізації, зокрема щодо оцінювання рівня мотиваційного потенціалу, організаційної лояльності, ефективності командної взаємодії та розвитку інноваційних компетенцій персоналу.

Зазначені зауваження не знижують загальної наукової та практичної цінності дисертаційного дослідження та можуть бути використані для подальшого розвитку наукової діяльності автора у напрямках поглиблення інклюзивно-інноваційних засад управління персоналом, міжгалузевого порівняння моделей інклюзивного розвитку, а також удосконалення методичного інструментарію оцінки ефективності трансформаційних змін у системі управління людськими ресурсами.

8. Загальний висновок

Дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф на тему «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку» є самостійним, завершеним, комплексним дослідженням, яке відповідає сучасним вимогам до кваліфікаційних наукових праць на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Актуальність обраної теми підтверджується стратегічними пріоритетами інклюзивного інноваційного розвитку економіки України, глобальними тенденціями трансформації систем управління персоналом та підвищення ролі людського капіталу в умовах соціально-технологічних змін. У дисертації вирішено важливе наукове завдання – розроблено та обґрунтовано теоретичні положення, науково-методичні підходи і рекомендації щодо трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку на засадах формування його мотиваційних засад та оцінної інструментарію за інклюзивно-інноваційним підходом. Результати дослідження мають наукову новизну, високу методологічну якість, логічну завершеність і практичну значущість. Основні положення дисертації підтверджені апробацією, відображені у наукових публікаціях та впроваджені у практику діяльності підприємств і вищої освіти, що засвідчено відповідними актами.

За своїм змістом, структурою та оформленням дисертаційна робота повністю відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. №44 (зі змінами) «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», що регламентує присудження наукового ступеня доктора філософії.

Таким чином, дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф на тему «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку» відповідає спеціальності 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування, а її автор заслуговує на присудження йому наукового ступеня доктора філософії за цією спеціальністю.

Офіційний рецензент:

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

Юлія ГУТАРЕВА