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 міжнародного менеджменту та інновацій Національного університету «Одеська політехніка» Скрипник Наталії Анатоліївни 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.

Актуальність теми дисертації

Актуальність теми дисертаційного дослідження зумовлена зростаючим впливом цифрових технологій на всі сфери економічної діяльності, зокрема на функціонування підприємств і управління людськими ресурсами. У сучасному бізнес-середовищі конкурентоспроможність персоналу перетворюється на ключовий фактор забезпечення стійкості підприємства, його адаптивності до технологічних змін і здатності до інноваційного розвитку. Цифрова трансформація зумовлює необхідність не лише технічного оновлення бізнес-процесів, а й докорінного переосмислення підходів до розвитку та використання потенціалу персоналу.

Управління конкурентоспроможністю працівників набуває нових змістових ознак в умовах діджиталізації. Це вже не лише питання професійної кваліфікації чи досвіду, а й рівень володіння цифровими інструментами, здатність до швидкої адаптації, навчання, креативного мислення та роботи в умовах інформаційного перевантаження. Таким чином, підприємства, які прагнуть до збереження конкурентних переваг, повинні впроваджувати системні підходи до розвитку діджитал-компетенцій персоналу на всіх рівнях управління.

Окрім того, у вітчизняній науковій літературі спостерігається недостатній рівень розробки теоретико-методологічних засад управління конкурентоспроможністю персоналу саме в контексті цифрової трансформації. Переважна більшість досліджень

зосереджена на загальних питаннях HR-менеджменту або цифровізації окремих бізнес-функцій, залишаючи поза увагою системну інтеграцію цифрових компетенцій у процеси управління персоналом. Це створює наукову нішу, яка потребує ґрунтовного теоретичного осмислення та практичного наповнення.

У цьому контексті запропонована тематика дисертаційного дослідження є не лише актуальною, а й стратегічно важливою для сучасної економіки. Вона спрямована на вирішення практичних завдань підприємств, що стикаються з викликами цифрового середовища, та сприяє розробці інструментів, які дозволять ефективно формувати, підтримувати й розвивати конкурентоспроможний персонал у цифрову епоху. Отже, результати дослідження матимуть вагоме значення як для теорії управління, так і для реального сектору економіки.

Дисертацію виконано згідно тематичних планів НДР Національного університету «Одеська політехніка» за період 2021-2025 рр. У науково-дослідницькій діяльності університету використані наукові результати, отримані у її дисертаційній роботі, зокрема при виконанні: держбюджетних тем як співвиконавець: НДР «Теоретико-методологічні та практичні інструменти менеджменту персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення» (номер державної реєстрації 0123U101756, 2023-2026 рр.), де використано інтегративну концептуальну модель системного діджитал підходу щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства через перетворення діджитал-рішенння у бізнес-процеси, що забезпечує гнучкість, адаптивність і ефективність розвитку персоналу; НДР «Конкурентна розвідка в бізнес-орієнтованому управлінні інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства стратегічного значення для національної економіки і безпеки держави» (номер державної реєстрації №0119U002005, 2019-2022 рр.), де застосовано рекомендації щодо вибору напрямів інноваційного розвитку підприємств в умовах діджиталізації, з метою розвитку нових діджитал-компетенцій персоналу та його адаптації до швидкозмінних умов роботи в цифровому середовищі; НДР «Стратегічні імперативи менеджменту організацій в умовах глобалізаційних ризиків та кризових явищ» (№ 0123U101755, 2023-2026 рр.), де використано рекомендації щодо визначення здатності персоналу до опанування діджитал-компетенцій за допомогою розроблених критеріїв оцінки; НДР «Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем» (НДР №0118U006802, 2018-2022 рр.), де застосовано рекомендації щодо впровадження системного підходу щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства використовуючи систему управління знаннями (довідка № 224/67-07 від 30.01.2025 р.).

Дисертація є самостійно виконаною працею, в якій викладено авторський підхід до управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів,

формування та застосування його інструментарію. Всі наукові результати, викладені в дисертації, отримані автором особисто. З наукових публікацій, що видані у співавторстві, в роботі використані лише ті положення, які становлять індивідуальний внесок автора. Конкретний внесок здобувача в цих роботах зазначений в переліку публікацій за темою дисертації.

Нові наукові результати, їх обґрунтованість та достовірність

У процесі дослідження отримано н*изку нових наукових результатів,* що становлять теоретичну та прикладну цінність для сфери управління персоналом в умовах цифрової трансформації:

- зокрема, поглиблено понятійно-категоріальний апарат щодо конкурентоспроможності персоналу в діджитал-епоху,
- уточнено сутність діджитал-компетенцій як ключового чинника конкурентоспроможності працівника;
- запропоновано авторське трактування поняття «управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації» як системного процесу формування, підтримки та розвитку цифрових компетенцій відповідно до стратегічних цілей підприємства;
- на основі проведеного аналізу практик підприємств, анкетування та експертного опитування розроблено модель управління конкурентоспроможністю персоналу, яка враховує специфіку цифрових трансформацій та розмежовує діджитал-компетенції залежно від рівня управління — стратегічного, тактичного й операційного. Дана модель передбачає інтеграцію цифрових інструментів у процеси навчання, оцінювання, мотивації й адаптації персоналу, що забезпечує її адаптивність до змінного зовнішнього середовища.

Обґрунтованість отриманих результатів базується на використанні сучасних методів наукового пізнання: контент-аналізу, порівняльного аналізу, експертного оцінювання, SWOT-аналізу, а також методів статистичної обробки даних. Зібрані емпіричні дані мають репрезентативний характер і підтверджують релевантність зроблених висновків. Усі аналітичні побудови логічно узгоджуються з теоретичними положеннями, а застосовані методи дослідження є доцільними та взаємопов’язаними.

Використано такі загальнонаукові та спеціальні методи: наукової абстракції, узагальнення та систематизації, контент аналізу – для визначення основних та дотичних понять; логіко-змістовного моделювання, системний і логічний підхід – при розробці концепції і концептуальної моделі системного діджитал підходу щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства; економіко-статистичного та порівняльного аналізу, синтезу, сервісів Microsoft Excel – для проведення аналізу тенденцій глобальних трансформаційних

процесів, їх впливу на бізнес-процеси та діджитал-конкурентоспроможність персоналу підприємств; класифікаційно-аналітичний, експертних оцінок, структурного аналізу, спостереження – для аналізу змісту та умов надбання ключових та універсальних діджитал-компетенцій персоналу підприємства; декомпозиції та синтезу, групової експертної оцінки – для розробки науково-методичного підходу щодо формування інструментарію забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій персоналу за бізнес процесами підприємства; логічний – для побудови структури дисертації, опису результатів дослідження.

Інформаційною базою дисертаційного дослідження є новітні положення економічної науки, праці вітчизняних і зарубіжних науковців, фахівців-практиків з управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства в умовах глобальної діджиталізації бізнес процесів; чинне законодавство і нормативно-правові акти; дані Державної служби статистики України; дані відкритих джерел (аналітичні огляди, звіти, дисертації матеріали наукових конференцій); звітність підприємств, результати власних досліджень.

Таким чином, достовірність нових наукових результатів підтверджується як їх емпіричною перевіркою, так і відповідністю сучасним науковим підходам до цифрової трансформації управління людським капіталом. Запропоновані висновки та рекомендації мають прикладну спрямованість і можуть бути використані підприємствами різних галузей економіки для підвищення ефективності управління персоналом у діджитал-середовищі.

Повнота опублікування отриманих результатів та наявність достатньої кількості наукових публікацій

За темою дослідження опубліковано 24 наукових праць, 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 автору.

Основні положення, а також отримані результати і висновки дисертаційної роботи доповідалися на таких *наукових конференціях*: Міжнародної науково-практичної конференції «Виклики та перспективи розвитку міжнародного бізнесу та вищої освіти» (м. Львів, 2021 р.), III Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності» (м. Запоріжжя, 2022 р.), Міжнародної науково-практичної конференції (м. Луцьк, 2022 р.), VI Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально орієнтованій системі управління підприємством» (м. Полтава, 2023 р.), Матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих науковців, аспірантів і здобувачів вищої освіти «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки» (м. Рівне, 2023 р.),

XV Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні кризові явища в економіці та проблеми облікового, контрольного та аналітичного забезпечення управління підприємством» (м. Луцьк, 2023 р.), Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні виклики розвитку менеджменту та маркетингу в умовах євроінтеграції» (м. Львів, 2024 р.).

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації

Враховуючи численні позитивні сторони дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на такі дискусійні моменти:

- авторкою у роботі було зазначено основні види та складові довіри персоналу з точки зору довіри персоналу до свого менеджера в умовах діджиталізації (п. 1.3 с. 75—76). Але авторка не зовсім розширено пояснює, чому саме довіра має важливе значення в цьому питанні. Тобто це питання не є до кінця розкритим;
- у таблиці 2.1 (у п. 2.1) «Вплив військових дій в Україні на діяльність підприємств, бізнес-процеси та діджитал-конкурентоспроможність персоналу підприємств у 2021–2024 роках» немає даних щодо відновлення або трансформації бізнес-процесів. Було б доречно додати інформацію про: частку підприємств, які перейшли в онлайн-формати; зміни в організації праці (віддалена робота, гібридні моделі); інвестиції у цифрову інфраструктуру під час війни;
- у п. 2.2 не вистачає обґрунтування вибору для детального опису зазначених діджитал-компетенцій (основи роботи з комп'ютером, соціальні медіа, діджитал-етика) серед усіх інших;
- науково-методичний підхід до формування інструментарію для забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій управлінського персоналу (п. 3.2) слід було б розширити;
- у п. 3.3 - таргетування (відстеження) глобальної трансформації діджитал-компетенцій персоналу за бізнес-процесами – не вистачає результатів, тобто конкретних даних на основі конкретних підприємств.

Загальний висновок

Разом із тим, зазначені дискусійні питання жодним чином не знижують рівня наукової новизни та значущості дисертаційного дослідження.

Дисертаційна робота Ковтуненко Наталії Миколаївни на тему «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів», відповідає цієї спеціальності та 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 12.01.2022 № 44 (зі змінами), а її авторка Ковтуненко

Наталія Миколаївна заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент.

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

Наталія СКРИПНИК

Підпис завірено: