

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА
доктора економічних наук, професора,
декана факультету управління, адміністрування та туризму Хмельницького
національного університету
Рудніченка Євгенія Миколайовича

на дисертаційну роботу Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам
«Інноваційний розвиток підприємства в умовах інклюзивної економіки»,
що подана до захисту в разову спеціалізовану вчену раду Національного
університету «Одеська політехніка» на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 – Менеджмент з галузі знань 07 – Управління та
адміністрування.

1. Актуальність теми дослідження та зв'язок з науковими темами

Реалії сьогодення обумовлюють необхідність пошуку нових методів активізації інноваційної діяльності на підприємствах. Зростання невизначеності, соціально-економічна дестабілізація, цифрові трансформації та зміни ринку праці суттєво впливають на рівень креативності, ініціативності та залученості персоналу. Суб'єкти господарювання дедалі частіше стикаються з потребою підтримання інноваційної активності в умовах, коли зовнішнє середовище стримує реалізацію творчого потенціалу працівників. Це зумовлює пошук ефективних механізмів мотивації, розвитку компетенцій і формування внутрішнього інноваційного середовища, здатного забезпечити сталість і конкурентоспроможність бізнесу.

У таких умовах особливої значущості набуває інклюзивна модель інноваційного розвитку підприємства, орієнтована на розкриття інтелектуального потенціалу кожного працівника, незалежно від його соціальних, професійних чи фізичних особливостей. Вона сприяє формуванню відкритої корпоративної культури, розвитку командної взаємодії, залученню персоналу до процесів створення нових ідей і продуктів. Саме інклюзивне середовище забезпечує синергію між технологічними інноваціями та людським капіталом, перетворюючи інноваційність на системний процес, а не епізодичний результат.

Таким чином, актуальність обраної для дисертації теми та напрямів дослідження зумовлена потребою розроблення нових теоретико-методичних і практичних підходів до управління інноваційним розвитком підприємств, орієнтованих на підвищення ролі людини як носія знань, ідей та креативності в умовах дестабілізації зовнішнього середовища й становлення інклюзивної економіки.

Дисертаційна робота Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам виконана у відповідності до планів та тематики науково-дослідних робіт Національного університету «Одеська політехніка» за 2021-2024 рр. Зокрема, її результати враховано у НДР «Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем» (№ДР 0118U006802, 2018-2022 рр.) та НДР

«Стратегічні імперативи менеджменту організацій в умовах глобалізаційних ризиків та кризових явищ» (№ДР 0123U101755, 2023-2026 рр.).

Наведене свідчить про високу актуальність обраної теми дослідження.

2. Основні положення, висновки і пропозиції дисертації, її наукова новизна

Дисертаційна робота Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам складається з анотації, вступу, трьох змістовних розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

Анотація дисертації подана двома мовами, містить достатньо опису, що дозволяє зрозуміти сутність наукової праці, її мету, наукову новизну та практичне значення результатів, показує ступінь їх апробації й оприлюднення.

У вступі переконливо обґрунтовано актуальність дослідження, чітко сформульовано його мету та завдання, наведено об'єкт, предмет, робочу гіпотезу, методи дослідження, визначено наукову новизну і практичну цінність, відображено зв'язок теми з тематикою науково-дослідних робіт Національного університету «Одеська політехніка», подано структуру дисертації й перелік публікацій за темою.

Розділи дисертації логічно побудовані, за обсягом і змістом відповідають науковій проблематиці, кожен із них присвячений вирішенню відповідного наукового завдання, що в сукупності дозволяє досягти поставленої мети дослідження та сформулювати висновки, що мають наукову новизну.

У першому розділі розкрито теоретичні засади інноваційного розвитку підприємств у контексті сучасних викликів дестабілізації економічного середовища та становлення інклюзивної економіки. Проаналізовано еволюцію підходів до розуміння інноваційності, виокремлено соціально-організаційний вимір інноваційного розвитку. Удосконалено понятійно-категоріальний апарат інклюзивної економіки через розмежування процесів (інклюзивна зайнятість, цифрова доступність) і явищ (ринок праці, політика DEI, соціальна рівність). Обґрунтовано, що інноваційний розвиток підприємства поєднує технологічні зміни із соціально орієнтованим механізмом створення цінності, який забезпечує баланс між ефективністю та відповідальністю бізнесу. Сформульовано гіпотезу дослідження про необхідність упровадження компетентнісного управління інноваційним розвитком з інклюзивною орієнтацією для забезпечення збалансованого інноваційно-соціального зростання, де інклюзія розглядається як стратегічний чинник інноваційного лідерства, проте потребує узгодження технологічної динаміки й соціальної чутливості.

У підсумку новаторські сформовано теоретичну основу для поєднання інклюзивності та інноваційності як взаємопов'язаних складових стратегічного розвитку підприємства, а також визначено інклюзивність як економічний актив, що підвищує стійкість і адаптивність підприємств.

У другому розділі досліджено сучасний стан інноваційного розвитку підприємств та вплив інклюзивності корпоративного середовища на їх інноваційну активність та управлінські системи на макро та мікрорівнях.

Досліджено інклюзивну зайнятість як фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств. Виявлено ключові бар'єри, що знижують креативність і ініціативність персоналу в умовах дестабілізації, та обґрунтовано потребу у створенні системи стимулювання інтелектуального потенціалу працівників. Зокрема, обґрунтовано, що в Україні інклюзивна інноваційність ще нерозвинена.

Для мікрорівня розроблено методикку оцінювання рівня інклюзивності у 8 вимірах (рекрутинг, корпоративна культура, навчання DEI, голос працівників, простір, політики, технологічне середовище, рівність можливостей). Її застосування встановило прямий кореляційний зв'язок із інноваційною активністю, а кейс-аналіз підтвердив, що інклюзивні практики сприяють гнучкості, креативності та підвищенню ефективності використання персоналу.

Найважливішими результатами розділу є: удосконалення науково-методичного підходу до оцінювання потенціалу інклюзивної зайнятості та її впливу на інноваційний розвиток; розробка аналітичного інструментарію, який поєднує кількісні та якісні методи аналізу. Зокрема розробка трирівневої аналітичної моделі впливу інклюзивності на інноваційність, що охоплює політичний, корпоративний і культурний виміри; підтвердження на емпіричному рівні взаємозв'язку між рівнем інклюзивності та інноваційною активністю персоналу; висновок щодо зміни ролі інклюзивності, яка перетворюється на стратегічний ресурс інноваційного розвитку, що потребує розбудови інституційної інфраструктури та нового управлінського мислення.

У третьому розділі запропоновано авторську концепцію компетентнісно-інклюзивного управління інноваційним розвитком підприємства та управлінський інструментарій її реалізації. Розроблено механізм активізації інноваційної поведінки персоналу, який інтегрує мотиваційні, освітні та управлінські інструменти у єдину систему стимулювання креативності. Обґрунтовано модель формування інноваційного середовища, побудовану на принципах рівності, залученості та розвитку soft-DEI компетенцій, де компетентнісне управління визначено як процес і водночас механізм. Запропоновано чотирикомпонентну модель інклюзивного базису – ціннісну, нормативну, компетентнісну та інструментальну, яка забезпечує інтеграцію інклюзивності в систему управління. В якості управлінського інструментарію компетентнісно-інклюзивного управління інноваційним розвитком підприємства розроблено: 1) карту інклюзивних компетенцій, які поєднує професійні, поведінкові та ціннісні характеристики працівників; 2) систему оцінювання залученості персоналу через мотивацію, задоволеність, рівень участі представників різних соціальних груп; 3) методикку формування компетентностей на основі діагностики потреб, визначення освітніх траєкторій і оцінки результатів. Цікавими з методологічної точки зору є систематизація та аналіз нових інструментів розвитку персоналу – e-learning платформ, менторських програм, інноваційних майстерень, що формують ключові soft skills, а також система показників для оцінювання ефективності інклюзивної зайнятості з рекомендаціями щодо впровадження інноваційних методів управління персоналом з врахуванням вимог інклюзії.

Новаціями, наведеними у розділі, є: авторська структурно-логічна модель управління інноваційним розвитком через інтеграцію інклюзивного базису у систему формування компетентностей; розроблений механізм формування інклюзивно-інноваційних компетентностей із багаторівневою структурою (особистісний, організаційний, секторальний рівні); інструментарій оцінювання залученості персоналу та індикатори ефективності інклюзивного управління.

У підсумку сформовано цілісну концепцію інноваційного розвитку підприємства, орієнтовану на розкриття інтелектуального потенціалу персоналу через інклюзивні принципи управління. Результати дослідження забезпечують наукове підґрунтя для формування нової моделі управління інноваційністю підприємств, що поєднує соціальну відповідальність, компетентнісний підхід і розвиток креативного середовища.

У висновках викладено основні результати дослідження, сформульовано рекомендації для їх практичного впровадження, підтверджено гіпотезу.

Таким чином, поставлені у дисертації завдання повністю вирішені.

Наукова новизна дисертації полягає у розробленні концепції інноваційного розвитку підприємства в умовах дестабілізації зовнішнього середовища та становлення інклюзивної економіки, спрямованої на активізацію креативності, ініціативності та інтелектуального потенціалу персоналу. Найбільш важливими науковими здобутками є:

1) новаторський теоретико-методичний підхід до управління інноваційною діяльністю підприємства, який поєднує принципи інклюзивності, компетентнісного розвитку та соціальної мотивації персоналу як ключових чинників підвищення інноваційної активності;

2) оригінальні наукові підходи до оцінювання інклюзивності корпоративного середовища шляхом формування системи показників, що відображають рівень участі працівників у процесах генерування та реалізації інновацій, створення сприятливих умов для розвитку їхніх ідей і самореалізації;

3) удосконалена концепція інноваційного розвитку підприємства, у якій інноваційність розглядається не лише як технологічна, а й як соціально-організаційна категорія, що базується на залученні всіх рівнів персоналу до процесів прийняття рішень, навчання та обміну знаннями;

4) авторський механізм формування інноваційної поведінки працівників, який інтегрує систему мотиваційних, освітніх та управлінських інструментів у єдину модель активізації інтелектуального потенціалу підприємства, що забезпечує стійкий розвиток бізнесу, підвищення конкурентоспроможності та формування інноваційно орієнтованої корпоративної культури.

Відтак, основні положення, висновки і пропозиції дисертації Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам, її наукова новизна мають високий рівень обґрунтованості, апробації, наукового та практичного значення для менеджменту організацій.

3. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій

Наукові результати, висновки і рекомендації, викладені у дисертаційній роботі Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам, мають високий ступінь обґрунтованості та достовірності.

Методи дослідження, застосовані автором, забезпечують достовірність отриманих результатів відповідно до вирішення поставлених завдань. Це: системний і контекстний підходи, логіко-функціональне моделювання, логічна структуризація, формалізація структурно-логічних моделей; контент-аналіз, порівняльний, системний, хронологічний, класифікаційний, індексний, багатокритеріальний, SWOT- і Heatmap-аналіз; дескриптивний і інтерпретаційний аналіз, побудова інтерпретаційних матриць, порівняльне типологізування; кейс-метод, індикаторне опитування, експертні оцінки, аналіз емпіричних даних; компетентнісне моделювання, фреймворк- та секторальний аналіз для оцінювання інклюзивно-інноваційних компетентностей підприємств.

Усі методичні підходи, що використано, мають відповідність сучасним вимогам до економічних досліджень, не містять протиріч, а результати перевірено як у теоретичних, так і прикладних контекстах.

4. Повнота викладу наукових положень, висновків та рекомендацій в опублікованих працях

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам, підтверджується їх публікацією, де кожен з результатів та елементів новизни повно висвітлено. Це 12 наукових праць, з яких: 1 одноосібний розділ колективної монографії; 1 стаття у періодичному науковому виданні Scopus; 3 статті у наукових фахових виданнях України категорії Б, що включені у міжнародні наукометричні бази; 7 тез доповідей на наукових конференціях. Загальний обсяг публікацій – 6,19 д.а., з яких 4,79 д.а. є авторським внеском.

Наукові положення та практичні рекомендації автором апробовано на наукових заходах різного рівня, зокрема на 7 міжнародних і всеукраїнських конференціях.

Обсяг і якість публікацій відповідають вимогам МОН України.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам написана на актуальну тему, що має значну наукову та практичну цінність. Вона спрямована на вирішення важливого наукового завдання та виконана на високому теоретико-методичному рівні. У роботі чітко визначено об'єкт, предмет, мету, завдання й наукову гіпотезу дослідження, а отримані результати системно викладено у вигляді теоретичних положень, а прикладні результати представлені у формі конкретних пропозицій щодо практичного впровадження.

Усі джерела, на які посилається автор, належним чином оформлені. Авторські розробки чітко виділені, а запозичення з інших робіт належно задокументовані. Тема дисертації, її зміст, логіка викладу, рівень наукової новизни відповідають спеціальності 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.

Обсяг, структура та оформлення дисертації відповідають чинним вимогам Міністерства освіти і науки України до кваліфікаційних наукових праць на здобуття наукового ступеня доктора філософії, що свідчить про достатньо високий рівень підготовки здобувача.

6. Важливість для науки та практики

Наукове значення дисертаційної роботи полягає у вирішенні важливого наукового завдання – формування системи управління інноваційним розвитком підприємства за компетентнісно-інклюзивним підходом та інструментальним забезпеченням інклюзивності розвитку.

Практична значущість отриманих результатів дисертаційної роботи підтверджується фактом впровадження її результатів у діяльність діючих підприємств: ТОВ «РЕФ Холод» (довідка № 2 від 17.01.2025р.), де впроваджено рекомендації щодо використання та оцінювання інклюзивної зайнятості як інструменту активізації його інноваційного розвитку; ТОВ «Експедитор» (довідка № 1 від 03.01.2025 р.), де впроваджено рекомендації щодо формування інклюзивного базису компетентісного управління підприємством. Вона полягає у можливості їх самостійного використання підприємствами для стратегічного менеджменту, запровадження компетентісного управління, інклюзивних та інноваційних політик, що дозволяє удосконалити процес управління підприємствами.

7. Дискусійні положення та недоліки дисертації

Дисертаційна робота не позбавлена окремих дискусійних положень і недоліків, серед яких необхідно відзначити таке:

1. У розділі 1 дисертації (таблиця 1.2 на с.39-40) наведена класифікація чинників, що формують інноваційний розвиток. Класифікація є логічно побудованою та охоплює виробничі, управлінські й технологічні аспекти, однак має певні прогалини. У ній не враховано інституційні чинники, пов'язані з впливом державної політики, нормативного середовища та міжнародних стандартів; відсутня соціально-кадрова складова, яка відображає роль людського капіталу, компетентностей і рівня інклюзивності персоналу. Також не виділено фінансово-ресурсної ознаки, що визначає джерела фінансування інновацій, та екологічно-сталого виміру, пов'язаного з ESG-принципами. Урахування цих додаткових ознак дозволило б зробити класифікацію більш комплексною й адаптованою до сучасних умов розвитку інклюзивної та інноваційно орієнтованої економіки. Тим більше, що далі по тексту дисертації відповідні явища та процеси описуються, але у вигляді аналітичних коментарів, а не як структурні елементи класифікації в таблиці 1.2. Це залишає можливість удосконалити класифікацію, інтегрувавши ці групи чинників у єдину систему.

2. Запропоноване автором у розділі 1 групування досліджень інклюзивних інновацій за ознакою їх розуміння (таблиця 1.10 на с. 73-74) слід було б доповнити порівнянням підходів різних наукових шкіл і конкретними прикладами реалізації кожного типу інклюзивних інновацій у практиці

підприємств, що дало б можливість глибше показати еволюцію концепції та її прикладне значення.

3. Проведений у розділі 2 (с. 85-93) аналіз впливу інноваційного розвитку на систему управління двох підприємств (ТОВ «РЕФ Холод», ТОВ «Експедитор») набув би більшої аргументованості, якщо б автор застосував кількісні порівняльні показники – індекси інноваційності, рівень цифровізації та інклюзивної зайнятості, що дозволило б не лише якісно описати тенденції, а й статистично підтвердити взаємозв'язок між інноваційними змінами та ефективністю управління.

4. Дуже цікавим результатом розділу 2 є аналіз впливу інноваційної політики держави інноваційного розвитку на інноваційність бізнес-структур у ОАЕ та України (с.96-100). Проте йому бракує зіставлення з іншими країнами, що розвиваються, а також кількісної оцінки ефективності державної політики (частка витрат на R&D, кількість стартапів, патентна активність). Це доповнення дозволило б не лише показати успішність моделі ОАЕ, а й конкретизувати, які саме елементи цієї політики можуть бути адаптовані в Україні.

5. Серед наведених у розділі 3 (табл.3.2, с. 157) інструментів системного підходу, незастосованих або обмежено застосованих до компетентнісного управління інноваційним розвитком підприємства, відсутній процесний аналіз як інструмент оптимізації управлінських потоків. Також серед найбільш застосованих інструментів системного підходу до компетентнісного управління інноваційним розвитком виробничого підприємства (табл.3.4, с.159) відсутній бенчмаркінг, який дозволив би порівнювати рівень компетентностей і результативність інновацій між підприємствами.

6. Структурно-логічна модель та стратегічна візія компетентнісного управління інноваційним розвитком підприємства за системним підходом, наведені у розділі 3 (с.166-176) є концептуально виваженими та демонструють цілісність авторського бачення. Проте їм бракує деталізації механізмів практичної реалізації, зокрема не визначено послідовність етапів упровадження, показники ефективності та інструменти моніторингу результатів. Додавання таких елементів зробило б модель більш прикладною, придатною для практичного використання підприємствами різного масштабу.

Водночас, зазначені положення мають переважно уточнювальний характер і не впливають на загальну якість дисертаційної роботи та її відповідність вимогам до кваліфікаційних наукових праць.

8. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності

Дисертація здобувача Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам на тему «Інноваційний розвиток підприємства в умовах інклюзивної економіки» представляє результат його власних досліджень. Використані ідеї, висновки і тексти інших авторів належним чином відзначені посиланням на відповідне джерело.

Фактів порушення академічної доброчесності в дисертації не виявлено.

Загальна оцінка

Дисертаційна робота Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам є завершеною науковою працею, яка виконана на актуальну тему та містить вирішення важливого наукового завдання, що має важливе наукове й прикладне значення для менеджменту.

З урахуванням актуальності теми, напрямків та змісту дослідження, внеску автора у вирішення відповідного важливого наукового завдання, достатньо високого рівня проведених досліджень, успішного практичного впровадження та опублікованості результатів дослідження, глибокого володіння здобувачем методологією наукової діяльності, можна стверджувати, що дисертація Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам на тему «Інноваційний розвиток підприємства в умовах інклюзивної економіки» 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 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ України № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023, № 507 від 03.05.2024., а її автор – Алнуаймі Алі Джума Алі Саллам – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
декан факультету управління, адміністрування та туризму
Хмельницького національного університету

Євгеній РУДНІЧЕНКО

Підпис засвідчую
Вчений секретар

Ольга ГОНЧАР