

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

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента, доктора економічних наук, професора, професора кафедри міжнародного менеджменту та інновацій Навчально-наукового інституту економіки та менеджменту Національного університету «Одеська політехніка» Коваленко Олександра Михайловича 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

Сучасний етап розвитку економіки України відзначається посиленням ролі людського капіталу як ключового чинника інноваційного зростання, що зумовлює трансформацію підходів до управління персоналом на всіх рівнях господарювання. Поглиблення процесів цифровізації, посилення глобальної конкуренції, зміна соціальних цінностей і зростання значення інклюзивності формують нову управлінську парадигму, в межах якої ефективність підприємства визначається не лише технологічним потенціалом, а й здатністю забезпечити розвиток, мотивацію та залучення персоналу в умовах постійних змін.

В умовах воєнних та повоєнних викликів, демографічних зрушень і структурних трансформацій ринку праці особливої актуальності набуває створення гнучких і стійких систем управління персоналом, заснованих на принципах інклюзивності, інноваційності та соціальної відповідальності. Проблема полягає у недостатній розробленості теоретико-методичних засад трансформації традиційних моделей управління у напрямі формування інклюзивно-інноваційного середовища, здатного забезпечити підвищення конкурентоспроможності підприємств та їх адаптивності до динамічного середовища.

Дисертаційне дослідження Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф спрямоване на вирішення цього завдання шляхом обґрунтування концептуальних, методичних і прикладних засад трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Тема дослідження є надзвичайно своєчасною з огляду на стратегічні

напрями державної політики України у сфері відновлення економіки, забезпечення гідної праці та інклюзивного зростання, а також узгоджується з глобальними тенденціями, визначеними цілями сталого розвитку ООН, що передбачають інтеграцію інноваційності, рівності та людського потенціалу в систему управління.

Отже, обрана тематика є науково обґрунтованою, суспільно значущою та практично орієнтованою, оскільки спрямована на формування сучасної моделі управління персоналом, здатної забезпечити взаємозв'язок інноваційного розвитку, соціальної інтеграції та стійкого функціонування підприємств у сучасних умовах трансформаційної економіки.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

У дисертаційній роботі Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф забезпечено належний рівень обґрунтованості теоретичних положень, аналітичних узагальнень і прикладних рекомендацій. Структура роботи побудована логічно: від теоретичного обґрунтування сутності інклюзивного інноваційного розвитку та трансформації системи управління персоналом – до розроблення власної концептуальної моделі інклюзивно-інноваційного управління персоналом.

Автор послідовно застосовує широкий спектр методів дослідження, що дозволяє забезпечити достовірність отриманих результатів. Зокрема систематизації та емпіричного дослідження, діалектичного і порівняльного аналізу – для вивчення теоретичних засад трансформації системи управління персоналом підприємств; економіко-математичного моделювання та інтегральної оцінки – для моделювання зв'язків між інклюзивністю, інноваційністю та соціальною відповідальністю HRM; структурного і функціонального аналізу, системного підходу та логіко-семантичного моделювання – при розробленні концептуальної моделі трансформації системи управління персоналом із мотиваційним ядром інтелектуального лідерства та визначенні стратегічних напрямів змін HRM.

Логіка дослідження побудована навколо чітко визначеної мети – обґрунтувати теоретико-методичні засади та розробити науково-практичні рекомендації щодо трансформації системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Ця мета реалізується через виконання комплексу наукових завдань, що охоплюють усі рівні аналізу: термінологічний, структурно-функціональний, механізовий і прикладний. Автор демонструє високий рівень володіння сучасним науково-методичним апаратом у галузі менеджменту, інноваційного розвитку та управління людськими ресурсами. Висновки, сформульовані за результатами кожного розділу, логічно пов'язані з поставленими завданнями та підтверджені як теоретичними узагальненнями, так і результатами практичної апробації запропонованих підходів. Особливої уваги заслуговує інтеграція теоретичних положень із результатами аналізу інклюзивно-інноваційних практик управління персоналом на діючих підприємствах, що надає дослідженню вагомої прикладної цінності.

Таким чином, наукові положення, висновки і рекомендації дисертації є

цілісними, логічно пов'язаними між собою, належним чином обґрунтованими й такими, що можуть бути основою для подальшого розвитку теорії та практики управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного розвитку.

3. Основні наукові результати дисертації

Дисертація Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф містить низку нових наукових результатів, які становлять суттєвий внесок у розвиток теорії та практики управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку. Здобуті результати ґрунтуються на міждисциплінарному підході, поєднуючи положення менеджменту, інноваційного розвитку, соціальної економіки, теорії людського капіталу та інклюзивного управління.

Найбільш вагомими серед отриманих наукових результатів є:

1. Удосконалені структура та зміст характеристик трансформаційних процесів в управлінні персоналом підприємств шляхом розкриття сутності інноваційних викликів і посилення акценту на ролі інклюзивної соціальної відповідальності; розширена типологія таких процесів у чотирьох вимірах: інклюзивність розглянуто як стратегічну цінність, інноваційність – як операційну норму, лідерство – як форму інтелектуального впливу, а HR – як ключову функцію адаптації та перетворення організаційних систем.

2. Обґрунтовані теоретичні засади системного управління персоналом у контексті інноваційного розвитку через аналіз еволюції його принципів і завдань: від адміністративно-інструктивних до стратегічно гнучких, цифрово орієнтованих, екологічно й соціально чутливих моделей.

3. Удосконалені методичні підходи до оцінювання структурних і якісних параметрів персоналу підприємств із урахуванням рівня інклюзивності системи управління. Запропонований підхід базується на аналізі соціальних, організаційних і когнітивних чинників, що підтверджує наявність стійкого взаємозв'язку між інклюзивністю та інноваційним потенціалом підприємства).

4. Розроблена концептуальна модель трансформації системи управління персоналом підприємства на засадах інклюзивно-інноваційного підходу, у центрі якої визначено мотиваційне ядро, сформоване навколо принципу ціннісної залученості працівників. Механізм дії моделі охоплює такі елементи, як сенсотворення, культура інклюзії, цифрова й соціальна підтримка, кар'єрна справедливість, психологічна безпека, участь в інноваціях та інтелектуальне лідерство.

5. Запропонований інструментарій оцінювання ефективності управління персоналом в умовах інклюзивно-інноваційного середовища, який базується на комбінованому підході, що поєднує індексно-аналітичну модель, баланс інтересів стейкхолдерів і методи соціально-економічної діагностики, забезпечуючи комплексну оцінку результативності управлінських рішень.

6. Обґрунтовані процес та основні напрями діагностики рівня інноваційності процесів управління персоналом на підприємствах за рахунок діагностування інклюзивності його соціальної відповідальності та віднесення інтелектуального лідерства до основних напрямків їх змін.

У цілому, наукові результати дисертації є комплексними, логічно взаємопов'язаними та сформульованими на перетині теорії та практики.

Вони відкривають перспективи для подальших наукових досліджень у напрямках інклюзивного стратегічного управління персоналом, розвитку інноваційно-орієнтованих організаційних культур, удосконалення механізмів інтелектуального лідерства та формування систем соціально відповідального менеджменту.

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

Наукові результати, викладені у дисертаційній роботі Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, є належно обґрунтованими, логічно послідовними та достовірними. Вони базуються на системному використанні сучасного науково-методичного інструментарію, ґрунтовному аналізі теоретичних джерел, узагальненні міжнародного досвіду інклюзивного управління персоналом та результатах практичної апробації розробленої концептуальної моделі трансформації системи управління персоналом.

Дисертант продемонстрував належний рівень наукової доброчесності, забезпечивши повну відповідність між завданнями, поставленими у роботі, та сформульованими висновками. Логіка дослідження чітко простежується – від теоретичного обґрунтування сутності інклюзивно-інноваційного розвитку до практичної перевірки ефективності запропонованих управлінських рішень у діяльності підприємств.

Отримані наукові результати пройшли апробацію на низці наукових конференцій та були оприлюднені у наукових виданнях. За темою дисертації автором підготовлено 11 наукових праць, які повністю охоплюють зміст і структуру дисертаційної роботи, що свідчить про системність, логічну цілісність і завершеність наукового пошуку. Зокрема результати дослідження:

- знайшли відображення у періодичних наукових виданнях, проіндексованих у базі даних Scopus та наукових фахових статтях, які містять теоретичні обґрунтування, аналітичні висновки й прикладні рекомендації;
- представлені у матеріалах наукових конференцій, де автор мав змогу представити свої напрацювання широкій науковій аудиторії та отримати професійні відгуки;
- висвітлені у колективній монографії, що підтверджує визнання результатів серед академічної спільноти.

Загальний обсяг опублікованих матеріалів становить 5,61 друкованих аркуша, з яких 4,76 д.а. – особистий внесок автора. Таке публікаційне представлення повністю відповідає чинним вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Відтак, *положення дисертації Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф пройшли достатню апробацію, відображені у наукових джерелах відповідного рівня, і можуть вважатися достовірними та завершеними в межах поставленої дослідницької мети.*

5. Практичне значення результатів дослідження

Практична цінність полягає насамперед у розробці:

- організаційно-економічного механізму трансформації системи управління

персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку, що дозволяє формалізувати процес впровадження інноваційно-інклюзивних практик у кадрову політику;

- моделі інклюзивно-інноваційного управління персоналом, яка відображає взаємозв'язок між соціальними, організаційними, інтелектуальними та технологічними чинниками розвитку персоналу;

- механізму формування інклюзивної організаційної культури, що забезпечує підвищення рівня залученості, кар'єрної справедливості та професійного розвитку працівників;

- методики оцінювання рівня інклюзивності та інноваційності систем управління персоналом, адаптованої до особливостей українських підприємств.

Практична результативність роботи підтверджена документально – впровадженням у діяльність діючих підприємств. ТОВ «Експедитор» використало рекомендації щодо інклюзивної соціальної відповідальності підприємства в умовах трансформаційних змін системи управління персоналом на мотиваційних засадах інтелектуального лідерства та інклюзії (довідка № 3 від 17.01.2025). ТОВ «Концерн «КСІМЕКС» впровадило напрями трансформації системи управління персоналом підприємства в умовах інклюзивного інноваційного середовища. Практичну реалізацію підтверджено актом впровадження довідкою №1/5 від 09.01.2025.

Національний університет «Одеська політехніка» МОН України використав результати дисертації у навчальному процесі при підготовці та викладанні дисциплін «Управління потенціалом організацій та підприємств», «Менеджмент соціально-орієнтованих та інклюзивних проєктів», «Менеджмент змін в непередбачуваних умовах». Впровадження підтверджено актом № 17/81-06 від 06.01.2025.

Усі зазначені впровадження свідчать про високу адаптивність результатів дослідження до реального середовища: як у практиці менеджменту підприємств, так і в системі професійної підготовки управлінців.

Таким чином, *дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф має вагоме прикладне значення, підтверджене результатами практичної апробації та прикладами впровадження запропонованих підходів на підприємствах. Її результати не лише поглиблюють теоретичне розуміння механізмів трансформації системи управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного розвитку, а й мають прикладний характер, оскільки представлені у вигляді інструментів, моделей і методичних рекомендацій, придатних для практичного використання у сфері управління персоналом, формування інклюзивної організаційної культури та підвищення ефективності інноваційних процесів.*

6. Академічна доброчесність

В дисертації та наукових працях, де висвітлені основні наукові результати Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, жодних порушень академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації) при підготовці рецензії не було виявлено.

7. Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф справляє загалом позитивне враження завдяки глибокому опрацюванню теми, цілісності теоретичних і прикладних положень, а також структурованості наукового викладу. Разом з тим, *деякі аспекти дослідження можуть бути розглянуті як дискусійні або такі, що потребують подальшого розвитку*. Так, доцільним було б розширити методичний інструментарій оцінювання ефективності трансформаційних процесів за рахунок порівняльного аналізу з міжнародними моделями інклюзивного управління, що підвищило б рівень універсальності запропонованих підходів. В той же час наведене зауваження не знижує загального рівня наукової значущості дослідження, а відкриває перспективні напрями для подальших наукових пошуків здобувача у сфері інклюзивного стратегічного управління персоналом, розвитку систем оцінювання інноваційно-інклюзивного потенціалу та адаптації міжнародних моделей інклюзивного менеджменту до вітчизняних реалій.

8. Загальний висновок

Дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф на тему «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку» є самостійним, науково обґрунтованим і цілісним дослідженням, що вирішує *важливе наукове завдання – 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*. Автором представлено інноваційні методичні рішення, зокрема модель трансформації HR-системи за інклюзивно-інноваційним підходом, методика оцінювання ефективності HRM в інклюзивно-інноваційному середовищі та лінійна регресійна індексно-аналітична модель, які мають як наукову новизну, так і практичну придатність.

Актуальність теми, обґрунтованість висновків, належна структура роботи, відповідність методів дослідження його завданням і цілям, а також достатній рівень публікаційної активності здобувача дають підстави для позитивної оцінки представленої роботи. Практичне впровадження результатів підтверджено актами застосування в діяльності підприємств і закладів освіти, що є свідченням життєздатності запропонованих підходів.

Зміст дисертації повною мірою відповідає спеціальності 073 – Менеджмент, галузі знань 07 – Управління та адміністрування, а сама 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, затверджені 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.

Висновок: дисертаційна робота Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф заслуговує на позитивну оцінку, а її автор – на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний рецензент:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри міжнародного
менеджменту та інновацій
Національного університету
«Одеська політехніка»

Олександр КОВАЛЕНКО