

РІШЕННЯ
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф, 1984 року народження, громадянина Об'єднаних Арабських Еміратів, освіта вища: закінчив у 2011 році Університет Абу Дабі (ОАЕ) за спеціальністю «Ділове адміністрування», аспірант Національного університету «Одеська політехніка», м. Одеса, виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Національного університету «Одеська політехніка» від «19» вересня 2025 року №79, у складі:

Голови разової

спеціалізованої вченої ради – Володимир Філіппов, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту Національного університету «Одеська політехніка»;

Рецензентів – Олександр Коваленко, доктор економічних наук, професор, професор кафедри міжнародного менеджменту та інновацій Національного університету «Одеська політехніка»;

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

Офіційних опонентів – Ольга Іляш, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економічної кібернетики Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»;

Тетяна Лепейко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

на засіданні «05» листопада 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф на підставі публічного захисту дисертації «Трансформація системи управління персоналом підприємств в умовах інклюзивного інноваційного розвитку» за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Дисертацію виконано у Національному університеті «Одеська політехніка»

Науковий керівник: Оксана Продиус, доктор економічних наук, професор, Національний університет «Одеська політехніка», завідувачка кафедри менеджменту.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису. 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 оцінного інструментарію за інклюзивно-інноваційним підходом. Дисертація виконана українською мовою. Оформлення дисертації відповідає вимогам, встановленим МОН України, дисертація містить всі необхідні структурні елементи та їх належне оформлення. Обсяг тексту дисертації відповідає встановленому відповідно до специфіки галузі знань та спеціальності.

За результатами досліджень опубліковано 11 наукових праць: 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:

1. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Розділ 1.5 Інклюзивно-інноваційна трансформація системи управління персоналом підприємства: концепція, чинники, модель. *Організаційно-економічний механізм формування інклюзивної соціальної відповідальності: сталий розвиток та національна безпека* : монографія / за ред. С. В. Філіппової. Одеса: Бондаренко М. О., 2024. С. 146-191. ISBN 978-617-8511-30-2 URL: <https://economics.net.ua/files/scientific-base/monogr/978-617-8511-30-2.pdf> (1,88 д.а.).

2. Lagodiienko, V., Popelo, O., Zybareva, O., Samiilenko, H., Mykytyuk, Y., Alsawwafi, F.M.A.S. (2022). Peculiarities of the management of the foreign economic activity of enterprises in current conditions of sustainability. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, Vol. 17, No. 4, pp. 1215-1223. ISSN: 1743-7601 (Print); 1743-761X (Online). DOI: <https://www.iieta.org/journals/ijstdp/paper/10.18280/ijstdp.170420> Scopus <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170420> (0,6 д.а., особистий внесок: додання в опис механізму активізації зовнішньоекономічної діяльності економічних систем мотивації у складі ключових функцій) – 0,1 д.а.).

3. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інноваційні виклики та трансформаційні процеси в управлінні персоналом підприємств. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2024. № 6 (76). С. 145-151. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2024/No6/145.pdf>. DOI: 10.15276/ETR.06.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678288 (*Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, EBSCO Publishing, Google Scholar*) (1,04 д.а.).

4. Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф. Інструментарій оцінки ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2024. № 4 (30). С. 134-143. DOI: 10.15276/EJ.04.2024.15. DOI: 10.5281/zenodo.15678199 URL: <https://economics.net.ua/ejopu/2024/No4/134.pdf> (*Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory, EBSCO Publishing, Google Scholar*) (1,04 д.а.).

У дискусії взяли участь голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні та висловили зауваження:

Філіппов Володимир Юрійович, д.е.н., Національний університет «Одеська політехніка» МОН України, професор кафедри менеджменту. Зауваження:

- Доцільним було б конкретизувати зміст індикатора «вимірюваний вплив на якість життя працівників і локальної громади» у розробленій моделі інклюзивного розвитку інноваційного середовища підприємства. Зокрема, варто деталізувати, за допомогою яких показників або методів оцінюється цей вплив.

Коваленко Олександр Михайлович, д.е.н., Національний університет «Одеська політехніка» МОН України, професор кафедри міжнародного менеджменту та інновацій. Зауваження:

- 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.

Гутарева Юлія Василівна, к.е.н., Національний університет «Одеська політехніка» МОН України, доцент кафедри міжнародного менеджменту та інновацій. Зауваження:

- 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.

Іляш Ольга Ігорівна, д.е.н., Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» МОН України, професор кафедри економічної кібернетики. Зауваження:

- У п. 1.1 представлено основні напрями змін у системі управління персоналом (рис. 1.1, с. 31), проте доцільно уточнити логічну послідовність переходів між елементами, зокрема за яким принципом здійснено вибір категорій «контроль», «ієрархія», «стандартні процедури», «ресурсний підхід» та їх трансформацію у відповідні напрями.
- Сформульоване автором визначення поняття інклюзивної соціальної відповідальності (с. 70) потребує деякого уточнення в частині теоретико-методологічних засад, на яких ґрунтується висновок про її стратегічну рольову функцію. Зокрема варто конкретизувати, які саме механізми або інструменти автор вважає ключовими для формування «нової якості організації».
- Представлена система показників для оцінювання соціальних чинників (табл. 2.3, с. 97), організаційних (табл. 2.4, с. 98) та інтелектуальних (табл. 2.5, с. 99), містить по три ключові показники, проте варто доповнити їх додатковими показниками з урахуванням динамічних змін у трудовому середовищі, зокрема зростанні ролі емоційного добробуту, цифровізації комунікації та нових форм зайнятості.
- Запропоноване у п. 3.1 мотиваційне ядро інклюзивно-інноваційної системи управління (рис. 3.2 с. 135) поєднує соціальні та інтелектуально-культурні складові. В той же час, потребує додаткового пояснення включення до елементів таких складових, як сенсотворення та кар'єрна справедливість.
- У п. 3.2 представлено комбінування інструментарію для системної збалансованої діагностики ефективності управління персоналом в умовах інклюзивного інноваційного середовища (рис. 3.4, с. 145). Для підвищення практичної застосовності інструментарію доцільно було б більш чітко відобразити взаємозв'язки між окремими складовими, а саме індексно-аналітичною моделлю, балансом інтересів стейкхолдерів та соціально-економічною діагностикою.

Лепейко Тетяна Іванівна, д.е.н., Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця МОН України, завідувачка кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування. Зауваження:

- Оцінка ефективності запропонованого організаційно- економічного механізму трансформації системи управління персоналом здійснена на основі даних вітчизняних підприємств, що дещо обмежує можливість ширшої верифікації отриманих результатів. У подальших дослідженнях доцільно було б розширити емпіричну базу шляхом апробації запропонованої методики на зарубіжних підприємствах.
- При проведенні оцінки структурних та якісних характеристик персоналу підприємств та визначенні їх трансформації у світовому та національному аспектах, варто було б використати додаткові цифрові аналітичні платформи та інші методи оцінювання, зокрема соціологічні опитування, аналіз публікацій наукових та професійних джерел.
- Запропонована автором модель трансформації системи управління персоналом підприємства за інклюзивно-інноваційним підходом (рис. 3.1 стор. 131) відзначається логічністю побудови та структурною завершеністю, проте потребує більш чіткого розмежування між рівнями та елементами моделі, зокрема в частині взаємозв'язків між організаційно- функціональним блоком, інклюзивними HR-

- процесами та інноваційно- культурним середовищем.
- Розроблену здобувачем модель інклюзивного розвитку інноваційного середовища підприємства (рис. 3.3 стор. 139) варто було б розширити у блоці індикаторів ефективності шляхом включення показників довгострокового впливу на конкурентоспроможність підприємства та рівень соціальної згуртованості персоналу.
 - У таблиці 3.6 (стор. 151) автором представлено ключові управлінські механізми для впровадження трансформацій системи управління персоналом на засадах інтелектуального лідерства та інклюзії. Доцільним було б більш чіткіше визначити методичні підходи до кількісної оцінки отриманих результатів, зокрема показників рівня задоволеності, залученості та інклюзивності персоналу.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» 0 членів ради,

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Алсаввафі Фахед Мохаммед Ахмед Саїф ступінь доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



(підпис)

Володимир ФІЛІППОВ