

**ВІДГУК
ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА
доктора економічних наук, професора,
професора кафедри менеджменту та інновацій
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова,
Масленнікова Євгена Івановича
на дисертаційну роботу Ковтуненко Наталії Миколаївни на тему
«Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах
глобальної діджиталізації бізнес-процесів»
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 – Менеджмент
галузі знань 07 – Менеджмент та адміністрування**

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

Актуальність теми дослідження «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів» обумовлена стрімкими трансформаціями сучасного ринку праці, що спричинені активним впровадженням цифрових технологій у всі сфери діяльності підприємств. В умовах цифрової економіки конкурентоспроможність персоналу стає критичним чинником забезпечення стабільного розвитку та адаптивності організацій до викликів глобалізації та технологічних змін. Управління людськими ресурсами потребує нових підходів, орієнтованих на цифрові компетенції, гнучкість і інноваційність працівників.

Обране дослідження має вагоме практичне значення, оскільки дозволяє розробити дієві механізми управління конкурентоспроможністю персоналу з урахуванням викликів цифровізації. Це відповідає загальносвітовим тенденціям трансформації трудових відносин, розвитку цифрових екосистем та впровадженню інтелектуальних рішень у сфері HRM. Таким чином, робота сприяє посиленню науково-методичного забезпечення процесів цифрового управління людськими ресурсами в умовах глобального економічного середовища.

Тема і зміст дисертації відповідають проблематиці ряду науково-дослідних робіт Національного університету «Одеська політехніка» за період 2021-2025 рр.: «Теоретико-методологічні та практичні інструменти менеджменту персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення»; «Конкурентна розвідка в бізнес-орієнтованому управлінні інноваційно-інвестиційним розвитком підприємства стратегічного значення для національної економіки і безпеки держави»; «Стратегічні імперативи менеджменту організацій в умовах глобалізаційних ризиків та кризових явищ»; «Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем»

Наведене свідчить про високу актуальність теми дослідження та наявність її зв'язку з науковими темами.

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

Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Розділи дисертації за побудовою та викладенням основного матеріалу є повноцінним дослідженням, присвяченим розв'язанню певних задач, які у комплексі дозволяють досягти сформульованої мети. Отже, роботу доцільно аналізувати відповідно до її структурно-логічної побудови, що дозволяє виокремити як позитивні сторони, так і положення, що носять дискусійний характер.

Анотація дисертації містить всі необхідні елементи опису, які дозволяють зрозуміти сутність роботи та науковий внесок автора.

У вступі переконливо обґрунтовано актуальність дослідження, чітко сформульовано мету, яку деталізовано комплексом завдань. Визначені об'єкт, предмет і методи дослідження є конкретними і релевантними поставленій меті. Розкрито наукову новизну та практичне значення результатів, відображено апробацію та структуру роботи, обсяг та склад опублікованих праць за темою дисертації.

У першому розділі дисертації «*Теоретичні засади управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів*» (с. 37-84) визначено сутність поняття, підходи до визначення та складові елементи конкурентоспроможності персоналу підприємства, детально розглянуто діджиталізацію бізнес-процесів підприємства як виклик конкурентоспроможності персоналу та обґрунтовано необхідність формування діджитал-компетенцій в контексті управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства. *Автором було удосконалено теоретичний базис управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств* визначенням, на основі інтеграційного підходу «конкурентоспроможності персоналу» (п. 1.1, с. 38-39), яке враховує сучасні виклики глобальної діджиталізації, зростаючу динаміку змін зовнішнього середовища та необхідність інтеграції інновацій у бізнес-процеси: як інтегральна, багатопараметрична якісна оцінка працівників, тобто набір характеристик здатностей, здібностей, навичок, професійних компетенцій, особистих якостей, мотивації, досвіду та соціального профілю, що забезпечує високу ефективність бізнес-процесів, адаптацію до змінних умов ринку та інноваційний розвиток підприємства в умовах глобальної діджиталізації.

У другому розділі дисертації «*Аналіз тенденцій глобальних трансформаційних процесів та їх вплив на діджитал-конкурентоспроможність персоналу підприємства*» (с. 85-135) детально проаналізовано вплив глобальних трансформаційних процесів: проведено аналіз тенденцій глобальних трансформаційних процесів, їх вплив на бізнес-процеси та діджитал-конкурентоспроможність персоналу підприємств (п. 2.1, с. 85-100); досліджено зміст та умови надбання ключових та універсальних

діджитал-компетенцій персоналу підприємства (п. 2.2, с. 101-116); проведено дослідження методів та інструментів сприяння діджитал-розвитку персоналу підприємства: вітчизняний та світовий досвід (п. 2.3, у таблицях на с. 120, 125, 127, 129, 130).

У третьому розділі дисертації «Формування інструментарію управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес процесів» (с. 136-193) розроблено концептуальну модель системного діджитал підходу щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства, відмінністю якої є поєднання сучасних цифрових технологій, стратегій управління персоналом і методів підвищення їхньої конкурентоспроможності (п. 3.1, с. 137). Розвинуто науково-методичний підхід до формування інструментарію для забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій управлінського персоналу, відмінністю якого є врахування особливостей бізнес-процесів підприємства за ланками управління, що дозволяє створити гнучку та адаптивну систему розвитку діджитал-компетенцій (п.3.2, с. 151-170).

Висновки дисертації мають конкретний характер. У них викладені основні наукові результати, які одержані здобувачем, а також рекомендації з їх практичного використання.

Таким чином, поставлені у дисертації завдання повністю вирішені.

Значні наукові положення, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження чітко сформульовані, апробовані і виносяться на захист уперше, що свідчить про їх наукову новизну.

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

Наукові результати, висновки та рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, мають достатній рівень аргументованості та характеризуються високим ступенем обґрунтованості. У процесі дослідження автором було зібрано значний обсяг унікального емпіричного матеріалу, що у поєднанні з глибоким аналізом наукових джерел дало змогу всебічно дослідити особливості управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів. Основні положення, винесені на захист, логічно узгоджуються з метою і завданнями дисертаційного дослідження.

Структура дисертації повною мірою відображає досліджувані об'єкт і предмет, які тісно пов'язані із трансформаційними процесами у сфері управління персоналом під впливом цифрових технологій. Використані у роботі методи дослідження є загальноновизнаними в сучасній науковій практиці та забезпечують достовірність отриманих результатів. Обґрунтованість вибору методологічного інструментарію базується на застосуванні діалектичного підходу, загальнонаукових принципів комплексності, системності, а також на положеннях економічної теорії, менеджменту, маркетингу та інноваційного управління.

Таким чином, обґрунтованість і достовірність сформульованих висновків та рекомендацій підтверджується як якісним емпіричним матеріалом, так і цілісністю теоретико-методологічної бази дослідження. Це свідчить про наукову новизну, практичну цінність і високий рівень академічної обґрунтованості виконаної роботи.

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

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, підтверджується їх публікацією у фахових виданнях і оприлюдненням на профільних міжнародних науково-практичних конференціях. Основні результати дослідження опубліковано у 24 наукових працях, з яких 11 статті у фахових виданнях, у т.ч. 1 у виданні категорії А, Scopus, 13 – у матеріалах і тезах конференцій. Обсяг і статус публікацій відповідають вимогам МОН України.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Ковтуненко Н.М. на тему «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів» написана на актуальну тему на достатньо високому теоретичному і методичному рівнях. Використані ідеї, висновки і тексти інших авторів належним чином відзначені посиланням на відповідне джерело.

Тема, зміст та визначені елементи наукової новизни дисертації відповідають спеціальності 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.

За обсягом, структурою та оформленням дисертаційна робота відповідає вимогам МОН.

6. Важливість для науки та практики

Наукове значення дисертації полягає у розробленні теоретико-методичних підходів щодо управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства та положень щодо формування її інструментарію в умовах глобальної діджиталізації бізнес процесів. Слід відзначити розробку науково-методичного підходу до формування інструментарію для забезпечення ключових та універсальних діджитал-компетенцій управлінського персоналу.

Практичне значення результатів, отриманих Ковтуненко Н.М. у процесі виконання дисертації, підтверджується використанням її висновків і результатів для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств та запровадження інструментарію управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів які вдосконалюють інструментарій управління ризиками, бізнес-процесами та персоналом підприємств та сприяють підвищенню продуктивності компанії підприємств за допомогою освоєння нових цифрових інструментів і технологій.

Слід зазначити, що основні положення дисертації доведені до рівня методичного забезпечення та практичних рекомендацій, які суттєво удосконалюють організаційно-методичне забезпечення управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів.

7. Дискусійні положення та недоліки дисертації

Дисертаційна робота не позбавлена окремих дискусійних положень і недоліків, серед яких необхідно відзначити *наступні*.

1. Стосовно понятійного апарату дослідження – можливо було б доцільно надати також визначення «персоналу підприємства», перед тим як розглядати поняття «конкурентоспроможність персоналу підприємства» так як здобувач у темі свого дослідження розглядає саме цей вид конкурентоспроможності.

2. Досліджуючи питання управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства було зазначено три основні ланки керівничого персоналу (стратегічна, тактична, операційна) (рис. 1.5 у п. 1.3). Але далі у роботі не завжди звертається увага на діджитал-компетенції – якої саме ланки йде мова у тому чи іншому пункті? Адже діджитал-компетенції відрізняються відповідно до ланки.

3. У таблиці 1.12 (п. 1.3) «Процес формування діджитал-компетенцій в контексті управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства» не вистачає даних щодо ресурсів/бюджету та також щодо термінів реалізації. Доречно було б це також зазначити або пояснити їх відсутність.

4. Проводячи аналіз змісту та умов надбання ключових та універсальних діджитал-компетенцій персоналу підприємства (п. 2.2), авторці слід було приділити окрему увагу бюджету та ресурсам, розглянувши всі види ресурсів (людські, фінансові, технічні) як важливу умову надбання діджитал-компетенцій.

5. Описуючи цілі та ключові аспекти управління знаннями в організації (табл. 3.1 у п. 3.1) слід було б зазначити ці аспекти безпосередньо на прикладі конкретних підприємств.

Але висловлені зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи Ковтуненко Н.М.

8. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності

Дисертація Ковтуненко Наталії Миколаївни на тему «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів» представляє результат її власних досліджень. Використані ідеї, висновки і тексти інших авторів належним чином відзначені посиланням на відповідне джерело. Виявлених фактів порушення академічної доброчесності в дисертації немає.

Загальна оцінка

Дисертаційна робота Ковтуненко Наталії Миколаївни написана на актуальну тему на достатньо високому теоретичному і методичному рівнях. Вона є самостійно виконаною завершеною науковою працею, у якій запропоновано вирішення важливого наукового начального завдання, що має важливе наукове й прикладне значення.

З врахуванням актуальності теми та напрямків дослідження, внеску автора у вирішення відповідного важливого наукового завдання, високого рівня проведених досліджень, успішного практичного впровадження та опублікованості результатів дослідження, а також глибокого володіння методологією наукової діяльності, можна визнати, що дисертація «Управління конкурентоспроможністю персоналу підприємств в умовах глобальної діджиталізації бізнес-процесів» *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 зі змінами, а її авторка – *Ковтуненко Наталія Миколаївна – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.*

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту та інновацій
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова

Євген МАСЛЕННИКОВ

Підпис завіряю: