

ВІДГУК

офіційного опонента ЛІХОНОСОВОЇ Ганни Сергіївни
на дисертаційну роботу ЗЕЛЕНКО Олександра Віталійовича на тему
«Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності»,
яку подано на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності
073 – Менеджмент у галузі знань 07 – Управління та адміністрування

Актуальність теми дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Актуальність теми дисертаційної роботи О. В. Зеленка зумовлена сукупністю глибинних трансформацій соціально-економічного середовища функціонування підприємств, які відбуваються під впливом системних кризових явищ, зокрема воєнних дій, макроекономічної нестабільності, демографічних втрат, масштабної трудової міграції та структурних дисбалансів на ринку праці України. У таких умовах різко зростає рівень невизначеності, що істотно ускладнює процеси управління підприємствами, передусім у сфері формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу.

Справедливо зазначено автором, що сучасний етап розвитку економіки характеризується не лише зростанням зовнішніх ризиків, а й поглибленням внутрішніх дисфункцій підприємств, що проявляється у дефіциті кваліфікованих кадрів, зниженні рівня продуктивності праці, посиленні професійного вигорання та необхідності постійного оновлення компетентностей персоналу. У цьому контексті трудовий потенціал підприємства трансформується із традиційного ресурсу у стратегічний актив, який визначає здатність суб'єкта господарювання до адаптації, відновлення та забезпечення конкурентоспроможності в умовах турбулентного середовища.

Вибір теми дослідження є логічно обґрунтованим з огляду на те, що класичні підходи до управління персоналом, які базуються на стабільності умов функціонування, виявляються недостатньо ефективними в ситуації високої невизначеності. Це актуалізує потребу у формуванні нових теоретико-методичних засад управління трудовим потенціалом, орієнтованих на гнучкість, адаптивність, резильєнтність та людиноцентричність управлінських рішень.

Особливої значущості набуває той факт, що у дисертації акцент зроблено на комплексному характері проблеми: управління трудовим потенціалом розглядається не як ізольована функція кадрового менеджменту, а як інтегрований процес, що поєднує діагностику стану персоналу, ідентифікацію факторів невизначеності, аналітичне забезпечення прийняття рішень та

формування організаційно-економічного механізму управління. Такий підхід відповідає сучасній парадигмі стратегічного менеджменту людських ресурсів і свідчить про глибоке розуміння автором сутності досліджуваної проблематики.

Водночас, як переконливо доводиться у роботі, наявний науковий доробок у сфері трудового потенціалу, незважаючи на його значний обсяг, не повною мірою враховує специфіку функціонування підприємств в умовах невизначеності, особливо в контексті воєнного та післявоєнного розвитку економіки. Недостатньо розробленими залишаються питання системної ідентифікації факторів невизначеності, побудови інтегрованих систем діагностики трудового потенціалу, а також формування дієвих організаційно-економічних механізмів управління ним.

Таким чином, обрана тема дисертації є своєчасною, науково обґрунтованою та має важливе теоретичне і практичне значення. Її актуальність визначається необхідністю вирішення важливого науково-прикладного завдання – розвитку концептуальних, методичних та прикладних засад управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності з метою підвищення їхньої стійкості, адаптивності та ефективності функціонування.

З огляду на викладене, можна констатувати, що вибір теми дисертаційного дослідження є достатньо аргументованим, відповідає сучасним викликам економічного розвитку та логіці розвитку наукових досліджень у галузі менеджменту, що свідчить про її високу наукову та практичну значущість.

Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану наукових досліджень Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» та Інституту економіки промисловості Національної академії наук України.

При виконанні теми «Організаційний та обліково-фінансовий механізм управління економічною безпекою підприємства в умовах цифровізації соціально-економічних процесів (номер державної реєстрації 0124U002695, 2024–2026 рр.; Національний аерокосмічний університет «ХАІ») автором доведено що застосування діагностичних показників (рентабельність продажів, дохід на одного працівника, факторний аналіз впливу зовнішніх та внутрішніх чинників) дозволяє комплексно оцінити стан трудового потенціалу підприємства, виявити слабкі місця і визначити напрямки удосконалення кадрової політики та безпечного управління.

При виконанні теми «Забезпечення повоєнної розбудови промисловості України робочою силою» (номер державної реєстрації 0124U003622; ІЕП НАН України) дисертантом здійснено аналіз потреб економіки і суспільства у розв'язанні проблем дефіциту трудового потенціалу вітчизняних підприємств через залучення іноземної робочої сили як одного із шляхів подолання економічних та соціальних небезпек відновлення та розбудови країни.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дослідження

За результатами аналізу виконаного дослідження, використаних прийомів та способів наукового пізнання є підстави для таких висновків стосовно достовірності та обґрунтованості викладених у дисертації положень, висновків та результатів вирішення поставлених завдань.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, викладених у дисертації О. В. Зеленка, слід оцінити як достатньо високий, що зумовлено системністю дослідження, використанням сучасного методологічного інструментарію та логічною узгодженістю отриманих результатів із поставленими метою і завданнями.

Визначені об'єкт, предмет та мета дослідження характеризують його проблемне поле й визначають коло завдань, які вирішено в дисертаційній роботі.

Передусім варто відзначити, що теоретичні положення дисертації базуються на ґрунтовному аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері економіки праці, менеджменту персоналу, стратегічного управління та розвитку людського капіталу. Автором здійснено критичне узагальнення існуючих підходів до трактування сутності трудового потенціалу, що дало змогу сформулювати власне уточнене визначення цієї категорії як динамічної системи кількісних і якісних характеристик працівників, орієнтованої на досягнення стратегічних і операційних цілей підприємства в умовах змінного середовища. Такий підхід є логічно вивіреном і теоретично аргументованим.

Обґрунтованість наукових положень підтверджується також використанням комплексу загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема методів аналізу і синтезу, системного підходу, структурно-функціонального аналізу, класифікації, порівняння, діагностичних та інтегральних методів оцінювання. Їх застосування є коректним і відповідає характеру досліджуваної проблематики, що забезпечує достовірність отриманих результатів.

Важливим аспектом обґрунтованості є логічна послідовність викладення матеріалу: від теоретичного осмислення сутності трудового потенціалу та умов невизначеності – до розроблення аналітичного інструментарію його діагностики та формування організаційно-економічного механізму управління. Така побудова дослідження забезпечує причинно-наслідковий зв'язок між окремими елементами наукового пошуку та дозволяє вважати сформульовані висновки логічним результатом проведеного аналізу.

Запропоновані автором методичні підходи, зокрема до ідентифікації факторів невизначеності та діагностики стану трудового потенціалу, мають належний рівень аргументованості, оскільки базуються на систематизації

факторів впливу, використанні показників оцінювання та побудові інтегральних характеристик. Це свідчить про намагання автора перейти від описового до інструментального рівня дослідження.

Достатньо обґрунтованими є й прикладні рекомендації щодо формування організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства. Їх логіка випливає з попередньо проведеного теоретичного та аналітичного дослідження, а структура механізму (організаційна, економічна, інституційна та інформаційно-аналітична підсистеми) забезпечує комплексний підхід до вирішення поставлених завдань.

Водночас слід зазначити, що окремі положення дисертації могли б бути додатково підсилені більш розгорнутою емпіричною апробацією, зокрема шляхом розширення бази дослідження або деталізації кількісної оцінки ефективності запропонованих управлінських рішень. Це не знижує загального рівня обґрунтованості результатів, проте могло б підвищити їх прикладну значущість.

Висновки дисертації є логічно виведеними з основного змісту роботи, відображають ключові результати дослідження та узгоджуються з поставленою метою. Рекомендації мають практичну спрямованість і можуть бути використані у діяльності підприємств для підвищення ефективності управління трудовим потенціалом в умовах невизначеності.

Отже, наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертації, є достатньо обґрунтованими, внутрішньо узгодженими та такими, що базуються на належній теоретико-методичній і аналітичній основі, що свідчить про високий рівень виконання дослідження.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності та якості оформлення

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, які викладено на 202 сторінках друкованого тексту. Дослідження містить 15 таблиць та 18 рисунків, які наведено на 25 сторінках. Список використаної літератури містить 246 джерел, які представлено на 26 сторінка, 6 додатків – на 18 сторінках.

Подана дисертаційна робота О. В. Зеленка є цілісним, логічно структурованим науковим дослідженням, у якому послідовно розкрито теоретико-методичні та прикладні аспекти управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності. Загальна композиція роботи відповідає встановленим вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії та характеризується внутрішньою узгодженістю всіх структурних елементів.

Зміст дисертації побудовано за класичною логікою наукового дослідження: від теоретичного осмислення сутності досліджуваного явища до розроблення практичного інструментарію його вдосконалення. У вступі обґрунтовано

актуальність теми, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, що свідчить про належний рівень методологічної культури автора.

Перший розділ дисертації присвячено гносеологічним аспектам управління трудовим потенціалом. У ньому здійснено ґрунтовний аналіз теоретичних підходів до трактування категорії «трудоий потенціал», систематизовано його характеристики та запропоновано авторське уточнення змісту цього поняття. Позитивною є спроба автора розглядати трудовий потенціал як динамічну систему, що функціонує в умовах невизначеності та підлягає постійним трансформаціям. Разом з тим, у межах розділу подекуди спостерігається певна надмірна деталізація класифікаційних ознак, що частково ускладнює сприйняття матеріалу та потребує більш чіткої структурної ієрархізації.

Другий розділ має виражений аналітико-методичний характер і присвячений формуванню інструментарію забезпечення управління трудовим потенціалом. Автором обґрунтовано підходи до ідентифікації факторів невизначеності, запропоновано систему показників діагностики та розроблено відповідні аналітичні інструменти. Слід відзначити комплексність підходу до оцінювання стану трудового потенціалу, що охоплює як кількісні, так і якісні параметри. Водночас окремі методичні положення потребують більш детальної апробації та конкретизації щодо умов їх практичного застосування на підприємствах різних галузей.

Третій розділ має прикладну спрямованість і містить розроблення організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності. Позитивним є те, що запропонований механізм має системний характер і включає взаємопов'язані підсистеми, а також доповнений підходами до моніторингу його функціонування та оцінювання ефекту адаптації і резильєнтності. Це свідчить про завершеність дослідження та доведення його до рівня практичних рекомендацій. Разом із тим, доцільним було б більш чітко відобразити економічний ефект від впровадження запропонованих заходів у кількісному вимірі.

Висновки дисертації є логічним узагальненням проведеного дослідження, відображають основні наукові результати та відповідають поставленій меті й завданням. Вони характеризуються достатнім рівнем обґрунтованості та узгодженістю з основним змістом роботи.

Список використаних джерел охоплює сучасні праці українських та закордонних дослідників і підтверджує, що здобувач ознайомлений з сучасними здобутками та оптимально використовує їх у своїх дослідженнях.

Ступінь завершеності дисертації слід оцінити як високий. У роботі вирішено поставлене наукове завдання, досягнуто мети дослідження, отримано

науково обґрунтовані результати, що мають теоретичну новизну та практичну значущість. Дисертація містить усі необхідні структурні елементи, включаючи додатки, список використаних джерел та апробацію результатів, що підтверджує її комплексний і завершений характер.

Щодо якості оформлення, дисертаційна робота в цілому відповідає встановленим нормативним вимогам. Матеріал викладено послідовно, з дотриманням наукового стилю, використано належний термінологічний апарат. Табличний та ілюстративний матеріал є доречним і сприяє кращому сприйняттю результатів дослідження. Водночас у тексті зустрічаються окремі стилістичні та технічні неточності (повтори формулювань, надмірна громіздкість окремих речень, незначні орфографічні огріхи), що не мають системного характеру і не викривлюють наукову значущість дослідження.

У цілому дисертація справляє позитивне враження як завершене наукове дослідження, виконане на належному теоретичному і методичному рівнях, з достатнім ступенем аргументованості отриманих результатів та їх практичної спрямованості.

Отже, кваліфікаційна робота Зеленка Олександра Віталійовича є завершеною науковою працею, яка за змістом і оформленням відповідає вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії» (Постанова Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44) та наказу Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 р. № 40 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

Практичне значення отриманих результатів

Розроблені теоретичні положення, методичні підходи та практичні рекомендації формують основу для реалізації процесу управління трудовим потенціалом підприємств різних видів економічної діяльності для підвищення ефективності поточної діяльності, удосконалення кадрової політики, ідентифікації ризиків, зміцнення кадрової стійкості, розвитку адаптаційних можливостей персоналу та підвищення результативності управлінських рішень. Найбільше практичне значення мають: аналітичний інструментарій комплексної системи діагностики управління трудовим потенціалом підприємства; методичний підхід до ідентифікації факторів невизначеності щодо управління трудовим потенціалом підприємства; організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності.

Результати дисертаційного дослідження використані в практичній діяльності ТОВ «Миронівський продукт», ТОВ «Імпекс Логістик», ТОВ «ЗЕРНО», а також у навчальному процесі Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки

України при викладанні дисциплін «Менеджмент персоналу», «Основи корпоративної культури», «Управління персоналом», «Лідерство та організаційний розвиток».

Основні наукові результати дисертаційної роботи та їхня наукова новизна

За результатами проведеного дослідження у дисертаційній роботі отримано сукупність результатів, яким властива наукова новизна.

Головний результат проведеного дослідження полягає в розробленні теоретичних і методологічних засад управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності, підставою для чого послугували визначення змісту та структури відповідного потенціалу, розроблення моделі оцінювання трудового потенціалу підприємства, принципів засад, підходів та напрямів його зміцнення, а також посилення окремих складників відповідного потенціалу.

До основних результатів дисертаційної роботи, яким притаманна наукова новизна, є підстави віднести такі.

Автором удосконалено аналітичний інструментарій комплексної системи діагностики управління трудовим потенціалом підприємства, який забезпечує оцінювання його динаміки на основі рентабельності продажу, доходу на одного працівника, чисельності персоналу (с. 111–137), на основі матриці результатів діагностики дозволяє формувати об'єктивне уявлення про економічні результати використання трудового потенціалу та сприяє підвищенню якості управлінських рішень у сфері кадрової політики.

Заслугує на увагу удосконалена ієрархічно-компонентна структура трудового потенціалу (с. 35–37), яка складається з низки складових: історико-культурної, демографічної, соціально-біологічної, інтелектуальної, мотиваційної, професійної, організаційної та економічної. Означений перелік надає цілісне уявлення відносно особливостей процесу управління залежно від стану кожної складової та якості встановлених ієрархічних взаємозв'язків в межах представленої структури.

Важливим результатом дослідження слід вважати уточнення трактування поняття «трудоий потенціал підприємства» (с. 23–39, 198). Автором розглядається як динамічна сукупність кількісних і якісних характеристик працівників, їхніх професійних здібностей, особистих якостей, мотивації та організаційної взаємодії (с. 79), що дає можливість формувати спроможність підприємства до ефективного досягнення операційних і стратегічних цілей в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища.

Значну увагу у проведеному дослідженні приділено організаційно-економічному механізму управління трудовим потенціалом підприємства в

умовах невизначеності (с. 140–165). У цьому контексті сформовано фундаментальні концептуальні засади, визначено стратегічні орієнтири розвитку, важелі впливу та очікувані результати, а також чотири взаємопов'язані підсистеми (с. 148): організаційну, економічну, інституційну та інформаційно-аналітичну. Аналіз взаємозв'язків між зазначеними підсистемами заклали підстави обґрунтування системного, комплексного, адаптивного та інструментально-прикладного характеру означеного організаційно-економічного механізму.

Уточнений методичний підхід до ідентифікації факторів невизначеності щодо управління трудовим потенціалом підприємства через виокремлення елементів ідентифікації, класифікації та оцінки факторів невизначеності (с. 97–106) та розрахунок інтегрального індексу ефекту адаптації організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства (с. 189) надають змогу визначити вплив факторів на рівень чутливості трудового потенціалу підприємства.

У процесі проведеного дослідження отримали подальший розвиток концептуальні засади управління трудовим потенціалом підприємства (с. 55–74), за рахунок чого представлено гібридно-адаптивну концепцію (с. 71), яка дає можливість цілісного бачення трудового потенціалу як стратегічного, динамічного й людиноцентричного ресурсу та потенційним напрямом сталого функціонування підприємств у кризових та посткризових умовах.

Під час дослідження набула подальшого розвитку система моніторингу організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства (с. 165–180). Автором обґрунтовано її трирівневу структуру, порогові показники для визначених індикаторів, забезпечує можливість своєчасного виявлення відхилень від нормативних значень, та корегувальні управлінські дії залежно від рівня загроз (переходу показника від зеленої до жовтої чи червоної зони).

Загалом наукову новизну результатів та висновків проведеного дослідження є підстави вважати достатньою мірою доведеною та обґрунтованою. Результати аналізу наукових результатів виконаного дослідження, яким властива наукова новизна, є підґрунтям для висновку, що вони відповідають вимогам щодо їхньої обґрунтованості та достовірності, є результатом самостійної наукової роботи дисертанта, становлять як науковий, так і практичний інтерес.

За рівнем наукової новизни результати виконаного дослідження відповідають рівню дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, в наукових публікаціях, зарахованих за темою дисертації

Основні результати наукових досліджень Зеленка Олександра Віталійовича викладені у 14 наукових працях, серед яких 6 статей у фахових виданнях України та 8 публікацій у матеріалах міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 6,5 д. а., з яких особисто здобувачу належить 3,7 д. а.

Ознайомлення із змістом публікацій здобувача дозволяє стверджувати, що в них висвітлені основні положення дисертації. Опубліковані праці у повній мірі відображають основний зміст та положення дисертаційної роботи, наукову новизну та рівень апробацій результатів наукових досліджень.

Публікації за темою дисертації відповідають вимогам пп. 8, 9 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 р. № 44.

Відсутність (наявність) академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації

Результати аналізу змісту наукових праць дисертанта, у яких висвітлені основні положення дисертаційної роботи, тексту дисертаційної роботи дозволяють дійти висновку про дотримання академічної доброчесності та відсутність фактів фальсифікації, фабрикації, плагіату тощо. Запозичень наукових ідей або розробок інших вчених не виявлено.

Дисертаційна робота містить необхідні посилання на використані джерела інформації, в ній не порушено авторське та суміжні права.

Зауваження та дискусійні питання стосовно положень дисертації.

В дисертаційній роботі О. В. Зеленка отримано сукупність результатів, яким притаманні наукова новизна та практична значущість. Але поряд з цим за окремими положеннями дисертаційної роботи є зауваження, адже окремі положення дослідження залишилися недостатньо опрацьованими та завершеними.

1. Недостатня формалізація категорії «невизначеність» (с. 31–32). У роботі невизначеність трактується переважно у дескриптивному форматі як сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів, що можуть впливати на трудовий потенціал підприємства, однак відсутнє її чітке розмежування з категоріями «ризик» та «нестабільність». Вартувало би запропонувати формалізований підхід до вимірювання рівня невизначеності або її категоризації, для забезпечення

можливості подальшого використання цієї категорії в аналітико-управлінських моделях.

2. У першому розділі автор наводить якісні характеристики трудового потенціалу (с. 71, 73), проте такі комплексні складові, як мотивація, лояльність, компетенції, цінності, адаптивність тощо характеризуються без використання валідованих психометричних або соціологічних інструментів, що знижує точність діагностики та обмежує обґрунтованість вибору саме цього інструментарію.

3. Цілком слушно автором вводиться категорія «ефекту адаптації організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом», яка за визначенням авторам має взаємопов'язані площини: економічну, соціальну, організаційну (с. 180). Однак, не надається визначена система базових і порогових значень відповідних площин, що становить недостатню деталізацію алгоритму розрахунку ефекту адаптації та ускладнює практичне застосування запропонованого підходу.

4. У роботі перераховуються інструменти цифрової концепції управління трудовим потенціалом (с. 68). Проте їхні характеристики мають фрагментарне охоплення, а у контексті сучасних умов цифрової трансформації праці доцільним було розглянути можливості практичного впровадження цифрових платформ та HR-метрик не лише з точки зору їх дескриптивних можливостей, а також використання діагностичних, предиктивних та прескриптивних якостей для оцінювання трудового потенціалу підприємства.

5. В дисертаційній роботі запроваджується інтегральний індекс ефекту адаптації організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства (с. 189), визначення якого базується на лінійній згортці трьох показників (плинність кадрів, рівень виконання запланованого приросту продуктивності праці та частка працівників з ознаками вигорання). Системна багатовимірна категорія «трудоий потенціал» автором редукується до трьох змінних, що не відображає її системної природи та не доводить адекватність саме лінійної форми агрегування. Доцільним є перевірка функціональної форми моделі через використання нелінійних залежностей, мультиплікативних моделей та економетричної валідації, впровадження яких дало б можливість забезпечити об'єктивність отриманих наукових результатів.

6. Автором у п. 2.2 дисертаційної роботи обґрунтовується широкий спектр факторів (економічні, політичні, соціальні тощо) та їх вплив на трудовий потенціал підприємства (с. 97–111). Декларується системність впливу, разом з тим не встановлено кількісних залежностей між факторами та показниками трудового потенціалу підприємства. Для підтвердження причинно-наслідкових зв'язків між факторами невизначеності та станом трудового потенціалу

підприємства, а також кількісного підтвердження сили та значущості впливу окремих факторів доречним є застосування економетричних моделей (регресійного, кореляційного, панельного аналізу), які б дозволили гарантувати економетричну верифікацію отриманих результатів.

Наведені зауваження та дискусійні положення потребують коментарів автора дисертаційної роботи, проте мають переважно дискусійний та рекомендаційний характер і не знижують загальної наукової цінності дисертаційної роботи. Водночас їх урахування дозволило б підвищити рівень формалізації дослідження, посилити його аналітичну глибину та практичну значущість, особливо у частині кількісного оцінювання трудового потенціалу підприємства в умовах невизначеності.

Загальний висновок

Дисертаційна робота здобувача Зеленка Олександра Віталійовича на тему «Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування спеціальності 073 – Менеджмент, є завершеною науковою працею, в якій вирішено актуальне науково-практичне завдання, результати якого становлять інтерес і для подальшого розвитку трудового потенціалу мікрорівня й розвитку підприємств.

Тема дисертаційної роботи актуальна, мету дослідження досягнуто, поставлені для її досягнення завдання вирішено. Положення дослідження несуперечливі, узгоджені, достатні для формування наукових результатів за темою дисертаційної роботи. Одержані результати розширюють та поглиблюють положення управління трудовим потенціалом підприємства. Результатам дисертаційної роботи властива наукова новизна.

Зміст дисертаційної роботи відповідає заявленій темі. За змістом положень, результатів та висновків дисертаційна робота відповідає спеціальності 073 – Менеджмент.

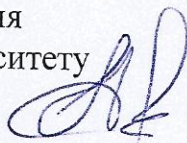
Результати дослідження роботи свідчать про опанування здобувачем методологією наукової діяльності; рівень набутих знань, умінь і навичок відповідає таким, що висуваються Стандартом вищої освіти України зі спеціальності 073 Менеджмент для третього рівня вищої освіти, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 24 грудня 2021 р. № 1436.

Висвітлення основних результатів виконаного дослідження у наукових публікаціях відповідає чинним вимогам до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

За результатами аналізу положень та кваліфікаційних ознак представленої дисертаційної роботи та на підставі змісту відгуку є підстави стверджувати, що дисертаційна робота Олександра Віталійовича Зеленка за якістю та змістом проведених досліджень, рівнем наукової новизни одержаних результатів та їхнім практичним значенням відповідає вимогам п. 6, 7, 8 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», що затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 (зі змінами, внесеними згідно з Постановою КМУ № 341 від 21.03.2022 р., № 502 від 19.05.2023 р., № 507 від 03.05.2024 р.), та «Основним положенням вимог до оформлення дисертації (затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40), а її автор Зеленко Олександр Віталійович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук,
професор, професор кафедри
менеджменту та бізнес-адміністрування
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»



Ганна ЛІХОНОСОВА

Підпис завіряю:

Вчений секретар
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»



Тетяна БОНДАРЄВА