

РЕЦЕНЗІЯ

к.е.н., доцента Будякової Олени Юрївни

на дисертаційну роботу Бірюкова Євгена Валентиновича

«Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні», подану на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка

Актуальність обраної теми дисертаційного дослідження

Дисертація присвячена питанням удосконалення системи формування інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств малого і середнього бізнесу (МСБ) в умовах цифрової трансформації економіки. Актуальність наукового дослідження зумовлена комплексом сучасних економічних, соціальних та технологічних викликів, що визначають необхідність глибоких трансформацій у сфері управління людськими ресурсами. У сучасних умовах, коли глобальні ринки характеризуються загостренням конкуренції, прискоренням технологічних змін та потребою адаптації підприємств до динамічного зовнішнього середовища, саме людський потенціал стає однією з головних рушійних сил підвищення конкурентоспроможності, інноваційного розвитку та економічного зростання підприємств МСБ. Подальше підвищення конкурентоспроможності підприємств МСБ безпосередньо залежить від якості людського потенціалу, яка базується на формуванні у працівників новітніх цифрових навичок, безперервного підвищення рівня професійної підготовки, креативності та здатності працівників до впровадження інновацій.

Таким чином, необхідність дослідження проблем формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні визначили актуальність та вибір тематики дисертаційної роботи.

Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт Київського національного університету технологій та дизайну за темами: «Інтелектуалізація соціально-економічного розвитку в постпандемічному суспільстві» (державний реєстраційний номер 0120U114581), у межах якої здобувачем обґрунтовано напрями впровадження концепції інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу (довідка № 05-77/1212 від 17.06.2025 р.). та «Домінанти інноваційного розвитку бізнесу в умовах смартекономіки» (державний реєстраційний номер 0124U004191), у межах якої здобувачем досліджено особливості побудови HR-екосистеми підприємства

малого та середнього бізнесу в контексті інноваційного розвитку людського потенціалу.

***Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень,
висновків і рекомендацій***

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, є достатньо обґрунтованими, мають глибокий науковий зміст та суттєве значення для розвитку економічної науки. Отримані наукові результати – достовірні й базуються на проведених дослідженнях теоретичного та емпіричного характеру. Сформульована мета відповідає темі дослідження, а об'єкт і предмет – науково-методичним вимогам.

Науковий виклад змісту дисертації визначається поєднанням мети, завдань, наукової новизни та висновків. Загалом представлена дисертаційна робота є логічним, структурованим та завершеним науковим дослідженням. Її упорядкованість підтверджує системність процесу дослідження, що дозволило розв'язати поставлене науково-прикладне завдання із розробки теоретичних положень і практичних рекомендацій щодо обґрунтуванню теоретико-методичних засад та прикладного інструментарію розроблення і впровадження організаційно-економічного механізму формування інноваційного розвитку людського потенціалу в контексті функціонування HR-екосистеми підприємств малого і середнього бізнесу в умовах цифровізації в Україні.

В основу наукового дослідження з позицій теоретичного підґрунтя закладено праці вітчизняних та зарубіжних учених у сфері розвитку людського потенціалу. У дисертаційній роботі використані нормативно-правові акти, статистичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики України, наукова періодика, монографії, результати наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних учених із проблем інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств малого і середнього бізнесу, що оприлюднені в наукових виданнях; фінансова звітність вітчизняних суб'єктів господарювання, експертні та прогнозні матеріали щодо розвитку малого та середнього бізнесу в Україні.

Проведене дослідження ґрунтується на загальнонаукових та спеціальних методах, зокрема: гносеологічного аналізу – для вивчення генези понять «людський потенціал», «інноваційний розвиток людського потенціалу»; теоретичного узагальнення, аналізу, синтезу, індукції та дедукції – для виявлення загальних закономірностей еволюційного розвитку, передумов формування людського потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу; структурно-логічного аналізу – для вивчення сучасного стану малого та середнього бізнесу в Україні; групування й класифікації – для систематизації чинників, що впливають на інноваційний розвиток людського потенціалу малого та середнього бізнесу в контексті підвищення конкурентоспроможності; методи

аналізу конкурентоспроможності – для оцінки конкурентоспроможності людського потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу; метод «квадрат інноваційного потенціалу» – для розроблення методики оцінювання рівня інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу; таблично-графічний – для наочного зображення проведених аналітичних розрахунків та положень дисертації.

Обґрунтованість наукових пропозицій автора, а також висновків і розроблених рекомендацій підтверджується їх апробацією на науково-практичних конференціях, публікаціями, актами впровадження на підприємствах МСБ та в закладах вищої освіти.

Зазначене вище дає підстави стверджувати, що дисертаційна робота характеризується високим рівнем обґрунтованості та достовірності.

Структура і зміст дисертаційної роботи.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертаційна робота є цілісною, завершеною науковою працею. Її рукопис містить повний комплекс відповідних встановленим вимогам структурних елементів: анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Основний зміст роботи складає 202 сторінки друкованого тексту. У тексті дисертації розміщено 24 таблиці, 39 рисунків, 9 формул. Додатки сформовано на 15 сторінках, список використаних джерел з 180 найменувань. Дисертація збагачена логічними схемами, структурованими таблицями, графічними інтерпретаціями, які дозволяють комплексно сприймати проведене дослідження як деталізовану та узагальнену наукову працю. Анотація дисертаційної роботи у повній мірі та обсязі відображає її структуру, розкриває отримані наукові результати та висновки, структуру та упорядковану логіку проведеного дослідження. Вступ до дисертаційної роботи містить усі структурні елементи, у тому числі інформацію щодо практичної апробації результатів дослідження, а також особистий внесок автора у наукових працях, опублікованих у співавторстві.

У першому розділі «Теоретичні засади формування людського потенціалу та його інноваційного розвитку» узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності, значення та складових інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу, узагальнено понятійно-категоріальний апарат інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу; визначено передумови та чинники впливу на формування інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу в Україні, обґрунтовано вплив цифрової трансформації економіки на формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності МСБ в Україні; сформовано теоретико-методичні

підходи до оцінки формування інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ.

Так, зокрема, у даному розділі надано дефініцію категорій «потенціал» та «людський потенціал»; розглянуто категорії, характеристики людського потенціалу та складові формування інноваційного розвитку людського потенціалу; досліджено зв'язок та відмінність з категорією «людський капітал»; виокремлено концепції розвитку людського потенціалу; наведено основні підходи до трактування поняття «інноваційний розвиток людського потенціалу» та розроблено складові креативного підходу до інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ та елементний склад структури інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ.

У підрозділі 1.2 охарактеризовано розвиток МСБ в Україні; визначено передумови інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ в Україні: економічні, соціальні, освітні, технологічні, регуляторні, глобальні. Визначено зовнішні чинники інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ та ключові ознаки впливу інноваційного розвитку людського потенціалу, що сприяють підвищенню конкурентоспроможності МСБ. Наведена взаємодія людського потенціалу із іншими видами потенціалів, людським капіталом і людським розвитком та розроблено креативно-інноваційний підхід до розвитку людського потенціалу.

У підрозділі 1.3 узагальнено основні показники оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ; систематизовано рівні розвитку персоналу відповідно за системно-структурним підходом; згруповано ключові компетентності працівника для інноваційного розвитку МСБ; визначено основні етапи реалізації інтегрально-індексного підходу; узагальнено основні індикатори в процесі реалізації інтегрально-індексного підходу, наведено інструментарій оцінки інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ, запропоновано базові джерела інформації для оцінювання рівня інноваційного розвитку людського потенціалу в МСБ та побудовано алгоритм комплексного оцінювання.

У другому розділі «Дослідження сучасного стану інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу» надано характеристику сучасного стану МСБ в Україні та визначено перспективні напрями його розвитку (підрозділ 2.1). Для цього здійснено аналіз кількості діючих суб'єктів МСБ, аналіз працівників суб'єктів, обсягу виробленої продукції підприємствами МСБ, обсягу реалізованої продукції підприємствами МСБ в Україні у 2019–2023 рр. Запропоновано перспективні напрями розвитку малого і середнього бізнесу в Україні.

У підрозділі 2.2 здійснено аналіз конкурентоспроможності людського потенціалу підприємств МСБ в Україні. Визначено низку актуальних проблеми формування та інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ в Україні.

Проаналізовано показники формування та інноваційного розвитку цифрових навичок людського потенціалу підприємств МСБ за період 2019-2024 р.р., показники цифровізації підприємств МСБ, що впливають на необхідність формування та інноваційного розвитку цифрових навичок людського потенціалу за період 2019-2024 р.р.

У підрозділі 2.3 досліджено трансформацію стратегічних напрямків інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ та виявлено сучасні глобальні та національні тренди інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ в умовах індустрії 5.0. Наведено зміну ролі працівника в діяльності підприємств МСБ; вплив людського потенціалу на інноваційний розвиток підприємств МСБ, визначено вплив інноваційного розвитку людського потенціалу на підвищення конкурентоспроможності підприємств МСБ. Запропонована диверсифікована матриця вибору інструментів EdTech для інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ.

У третьому розділі «Стратегічні вектори формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності МСБ» розроблено концептуальний підхід до інноваційного розвитку людського потенціалу в контексті побудови HR-екосистеми; розроблено організаційно-економічний механізм формування інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ в умовах індустрії 5.0 та обґрунтовано ефективність його імплементації на підприємствах МСБ.

Запропонована методика оцінювання рівня інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ за 4 складовими.

Висновки, зроблені автором за результатами дослідження є змістовними та розкривають результати виконання поставлених завдань дослідження.

Загалом можна стверджувати, що представлена дисертаційна робота є завершеною та оригінальною, містить цінні наукові положення теоретичного та прикладного характеру, практичні пропозиції доведено до рівня практичного використання та апробовано в закладах вищої освіти.

Повнота відображення наукових положень дисертаційної роботи в опублікованих працях

Наукові положення дисертаційної роботи автором опубліковано у 17 наукових працях, зокрема 1 в закордонній колективній монографії, 6 статей у наукових фахових виданнях, 10 праць апробаційного характеру. Кількість публікацій є достатньою для представлення дисертації до захисту. Наукові публікації відповідають вимогам п. 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44).

Ознайомлення та детальний аналіз представлених наукових праць дав змогу стверджувати, що елементи наукової новизни, на яких позиціонується дисертація, у повній мірі викладено у статтях та тезах доповідей. Зміст публікацій, характеристика видань їх розміщення відповідають вимогам відображення наукових положень дисертаційної роботи. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише авторські положення, які виокремлено у переліку публікацій.

Наукова новизна одержаних результатів

Дисертаційна робота містить ряд сформульованих та обґрунтованих наукових положень, що мають теоретичну та практичну значущість. Найбільш вагомими науковими результатами вважаємо такі:

уперше:

– запропоновано концептуальний підхід інноваційного розвитку людського потенціалу, що базується на формуванні HR-екосистеми, як складової частини загальної екосистеми малого та середнього бізнесу, яка функціонує на базі застосування новітніх цифрових інструментів та EdTech технологій, що фокусується на підборі кадрів, плануванні кар'єрного розвитку, організації й автоматизації кадрової роботи, мотивації, оцінки та конкурентоспроможності людського потенціалу; це дозволило забезпечити інтеграцію новітніх цифрових компетентностей в інноваційний розвиток людського потенціалу.

удосконалено:

– алгоритм комплексного оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ, що на відміну від наявних, охоплює етапи постановки цілей, формування матриці компетенцій, збирання та опрацювання даних, розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування розвитку; це дасть можливість імплементувати кількісний та якісний підходи у процеси прийняття кадрових рішень та забезпечить не лише точкове вимірювання окремих характеристик, а й цілісну картину інноваційного кадрового потенціалу підприємства;

– методику аналізу конкурентоспроможності людського потенціалу підприємств малого і середнього бізнесу, що на відміну від існуючих, ілюструє взаємозв'язок між продуктивністю праці персоналу та рівня інноваційного розвитку цифрових навичок; це надало можливість встановити рівень інноваційного розвитку персоналу МСБ в умовах цифрової економіки;

– стратегічні напрями інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ в умовах індустрії 5,0, що різняться в частині набуття новітніх інструментів EdTech, які дали змогу побудувати диверсифіковану матрицю інноваційного розвитку, у контексті якої працівники здобувають нові компетенції інноваційного типу;

– організаційно-економічний механізм інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу, який на відміну від наявних, базується на синергічному поєднанні інструментів, методів і важелів; застосування на практиці даного механізму надало можливість сформувати та запропонувати стратегічні, тактичні та оперативні заходи безперервного навчання та мотивації персоналу, результатом яких стало підвищення рівня конкурентоспроможності МСБ;

– методику оцінювання рівня інноваційного розвитку людського потенціалу, яка відрізняється від наявних, запропонованими домінуючими складовими, а саме, креативною, ринковою, інноваційною та інтелектуальною, що дали змогу провести ранжування індивідуальних показників цих складових та спрогнозувати значення векторів «квадрату інноваційного розвитку людського потенціалу» підприємств для малого та середнього бізнесу;

набули подальшого розвитку:

– категоріальний апарат у сфері людського капіталу, який відрізняється в частині осмислення ключових понять «людський потенціал» та «людський капітал», що дало змогу сформулювати авторське визначення інноваційного розвитку людського потенціалу, як процесу впровадження новітніх підходів технологій, методів та програм, спрямованих на підвищення і оптимізацію можливостей, знань, навичок і талантів персоналу для досягнення якісного конкурентоспроможного розвитку малого та середнього бізнесу;

– класифікаційні ознаки індивідуальних чинників впливу на людський потенціал, що на відміну від наявних, визначають особистісні компетенції в частині критеріальних ознак розвитку людського потенціалу малого та середнього бізнесу;

– методичний інструментарій оцінювання стану малого та середнього бізнесу, що відрізняється в частині виявлення подальших перспективних напрямів його розвитку, які актуалізовані на збільшення конкурентоспроможності та розширення своєї присутності на зовнішніх ринках.

Наукове та практичне значення результатів дослідження

Наукова значущість результатів дослідження полягає у розв'язанні важливого науково-прикладного завдання – обґрунтуванню теоретико-методичних засад та прикладного інструментарію розроблення і впровадження організаційно-економічного механізму формування інноваційного розвитку людського потенціалу в контексті функціонування HR-екосистеми підприємств малого і середнього бізнесу в умовах цифровізації в Україні. Теоретичні результати проведеного дослідження використано в освітньому процесі Київського національного університету технологій та дизайну МОН України, зокрема, під час розроблення та викладання навчальних дисциплін «Економіка та

організація інноваційної діяльності» та «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Практичне значення отриманих у роботі результатів полягає у доведенні до рівня практичного застосування запропонованих науково-методичних рекомендацій щодо формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні, що підтверджено відповідними довідками про впровадження на підприємствах МСБ та в закладах вищої освіти.

Відсутність порушення академічної доброчесності

За результатами аналізу представлених матеріалів не встановлено фактів порушень академічної доброчесності.

Дисертант дотримувався академічної доброчесності та норм законодавства про авторське право, порушень яких, як і академічного плагіату, не виявлено. У дисертації наявні посилання на відповідні джерела, зазначені у списку використаних джерел, визначено особистий внесок автора в опублікованих у співавторстві працях.

Зауваження та дискусійні положення щодо змісту дисертації

Поряд з охарактеризованими вище науковими здобутками та значимими прикладними розробками дисертація не позбавлена певних зауважень та дискусійних положень:

1. У п. 2.1. «Характеристика сучасного стану малого і середнього бізнесу в Україні та перспективні напрями його розвитку» проведено аналіз стану малого та середнього бізнесу в Україні за період 2019-2023 р.р. за кількістю діючих суб'єктів господарювання, загальною кількістю підприємств МСБ, кількістю працівників МСБ, обсягами виробленої та реалізованої продукції. Бажано було б поглибити це дослідження та зазначити, які зміни відбулися щодо стану малого і середнього бізнесу в умовах війни в Україні за обраними показниками.

2. Бажано було б поглибити дослідження проблем формування та інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ в Україні (табл. 2.5 стор. 108-109) з урахуванням впливу військових викликів.

3. Інноваційний розвиток людського потенціалу підприємств МСБ забезпечується поступовою трансформацією персоналу в працівників інноваційного типу, що вірно визначено автором на стор. 132, які повинні мати новітні компетентності. В роботі бажано було б провести порівняння компетентностей діючих працівників з працівниками інноваційного типу та визначити їх переваги, що надало б роботі більшу репрезентативність.

4. З метою інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств

МСБ автором розроблена диверсифікована матриця вибору інструментів EdTech (табл. 2.11 стор. 131), однак в роботі не зазначено яким чином здійснювати вибір обраних технологій для безперервного навчання.

5. В третьому розділі роботи автором зазначено, що концепція інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ ґрунтується на загальній концепції менеджменту організацій, проте не досить повністю розкрито особливості, що відображають формування ефективної системи безперервного навчання та мотивації працівників (стор. 135-140).

Однак, вказані дискусійні положення та недоліки не впливають на цілісну оцінку дисертаційної роботи з точки зору її цінності й значимості для науки і практики та не змінюють в цілому позитивної оцінки роботи.

Загальні висновки та оцінка дисертації

Дисертаційна робота на тему «Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні» є самостійною та завершеною працею, має наукову новизну та практичне значення. Актуальність теми дослідження та її обґрунтованість не викликає сумнівів. За своїм змістом, структурою, обсягом та оформленням дисертаційна робота відповідає нормативним вимогам щодо дисертацій.

Зміст роботи та наукова новизна, яка виноситься на захист, відповідають спеціальності 051 Економіка, вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами) та «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 №44 від 12 січня 2022.

Зазначене дозволяє зробити висновок, що автор дисертаційної роботи на тему «Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні» – Бірюков Євген Валентинович – заслуговує присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

**к.е.н., доцент, доцент кафедри
смарт-економіки**

**Київського національного університету
технологій та дизайну**



Олена БУДЯКОВА