

РЕЦЕНЗІЯ

доктора економічних наук, професора,

Пузирьової Поліни Володимирівни

**на дисертаційну роботу БІРЮКОВА ЄВГЕНА ВАЛЕНТИНОВИЧА
на тему: «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 теми дисертаційного дослідження.

В сучасних економічно-соціальних реаліях під впливом цифровізації та глобалізаційних процесів малий та середній бізнес (МСБ) повинен забезпечити максимальну частку зайнятості населення та сприяти формуванню конкурентного середовища, що спонукає до стимулювання інноваційних процесів та економічної динаміки на регіональному та національному рівнях. Малий та середній бізнес є рушієм економічних процесів в Україні, що призводить до посилення конкуренції на ринку та забезпечення стійкого інноваційного розвитку підприємств. В свою чергу, людський потенціал, є визначальним чинником, що забезпечує потребу МСБ у кваліфікованих працівниках та компетентних фахівцях, які володіють новітніми цифровими навичками, здатні до креативного мислення та безперервно навчаються, результатом чого виступає підвищення конкурентоспроможності та подальшого розвитку МСБ.

Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження Бірюкова Є. В. виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт Київського національного університету технологій та дизайну за темами: «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; «Інтелектуалізація соціально-економічного розвитку в постпандемічному суспільстві» (державний реєстраційний номер 0121U114581), 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.).

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій.

Дисертаційна робота, її зміст та структура викладення основних наукових положень свідчать про високий науковий стиль та завершеність наукового дослідження, в якому вирішено поставлене дисертантом актуальне наукове завдання.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій Бірюкова Є. В. підтверджується потужним комплексом фундаментальних положень загальноекономічних теорій, загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, потужною інформаційною базою. Отримані результати дисертаційного дослідження підтверджується також позитивною оцінкою їх у процесі апробації на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях та публікаціями у фахових наукових виданнях України.

Сформульовані наукові положення, висновки і рекомендації Бірюкова Є. В. є достатньо обґрунтованими та реалістичними, наукові пропозиції є вагомими, а їх достовірність не викликає сумнівів, що підтверджується вірною логікою, структурою та змістом дисертації. Визначення мети дисертаційної роботи Бірюкова Є. В. та покрокове вирішення сформульованих завдань дали змогу авторові отримати нові наукові результати, що свідчать про досягнення поставленої мети дослідження та про наявність предмету для публічного захисту дисертації.

Структура і зміст дисертаційної роботи.

Структура дисертаційної роботи відзначається логічною чіткістю, послідовністю та структурованістю, що відповідає вимогам до характеру та змісту подібних наукових досліджень. Представлені та винесені на захист наукові положення належно обґрунтовані, а достовірність розроблених теоретичних та науково-практичних положень дисертації підтверджена їхнім впровадженням в практичну діяльність.

Дисертаційна робота Бірюкова Є. В. складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 247 сторінок, з них основного тексту – 202 сторінки. Матеріали дисертації містять 24 таблиці, 39 рисунків та 9 формул. Список використаних джерел налічує 180 найменувань розміщених на 23 сторінках, додатки – на 15 сторінках.

У дисертаційній роботі обґрунтуванню теоретико-методичні засади та прикладний інструментарій розробки 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.

Встановлено, що конкурентоспроможність підприємств МСБ формується за рахунок людського потенціалу, який в сучасних умовах цифровізації потребує безперервного інноваційного розвитку. Визначено, що з початком війни в Україні МСБ зазнав відтоку висококваліфікованих працівників унаслідок масової міграції та мобілізації, що викликало дефіцит кадрів у МСБ. Таким чином, потреби забезпечення інноваційного розвитку людського потенціалу зумовлюють необхідність побудови HR-екосистеми та впровадження ефективного організаційно-економічного механізму управління, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності МСБ та забезпечуватиме сталий розвиток в умовах цифрової економіки.

Автором запропоновано авторське трактування поняття «інноваційний розвиток людського потенціалу», як процес 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.

В результаті сформованої розширеної класифікації чинників впливу на людський потенціал, автором визначено основні передумови, що впливають на інноваційний розвиток людського потенціалу в умовах цифровізації економіки, які досліджені на економічному, соціальному, освітньому, технологічному, регуляторному, глобальному рівнях та визначають можливість досягнення рівня конкурентоспроможності підприємств МСБ.

Автором удосконалено алгоритм комплексного оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ, який визначає цілі та завдання оцінювання, забезпечує формування матриці компетенцій, збирання та опрацювання даних про стан людського потенціалу, проведення розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування пріоритетних напрямів розвитку людського потенціалу з метою вимірювання окремих характеристик персоналу та формування цілісної картини стану інноваційного розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Заслуговує на увагу запропонований автором концептуальний підхід інноваційного розвитку людського потенціалу, основу якого становить формування HR-екосистеми, як складової частини загальної екосистеми МСБ, що функціонує на базі застосування новітніх цифрових інструментів

та EdTech-технологій, яка фокусується на організації систем рекрутингу, плануванні кар'єрного розвитку, організації й автоматизації кадрової роботи, безперервного навчання, мотивації, оцінювання та конкурентоспроможності людського потенціалу.

Розроблений та запропонований в роботі організаційно-економічний механізм інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ синергічно поєднує спеціальні інструменти, методи і важелі, за допомогою яких було сформовано стратегічні, тактичні та оперативні заходи безперервного навчання та мотивації персоналу, що призводить до підвищення рівня інноваційного розвитку персоналу та конкурентоспроможності МСБ.

Практичну цінність в дисертаційній роботі становлять розроблені методики оцінювання рівня інноваційного розвитку людського потенціалу за креативною, ринковою, інноваційною та інтелектуальною складовими на основі індивідуальних показників цих складових з побудовою «квадрата інноваційного розвитку людського потенціалу» та прогнозування значень векторів для підприємств МСБ.

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів дисертації Бірюкова Є. В. та їх достовірність забезпечується вагомою джерельною базою, достатньо широким спектром використаних наукових методів, здатністю автора до критичного аналізу та узагальнень. Отримані в процесі дослідження наукові результати в сукупності дозволили розв'язати важливе наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу в Україні.

Найбільш суттєвими результатами, які розкривають наукову новизну дисертації, є:

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 в 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 сформулювати 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 домінантними 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 різниться в частині виявлення подальших перспективних напрямів його розвитку, які актуалізовані на збільшення конкурентоспроможності та розширення своєї присутності на зовнішніх ринках.

Практичне значення результатів дослідження.

Результати дисертаційного дослідження Бірюкова Є. В. у повній мірі узагальнюють отримані автором найбільш значущі наукові положення. Практичне значення здобутих результатів полягає в тому, що обґрунтовані в дисертації теоретико-методичні підходи, отримані теоретичні висновки і практичні рекомендації доведено до рівня конкретних пропозицій щодо їх використання на підприємствах малого та середнього бізнесу для підвищення конкурентоспроможності та забезпечення інноваційного розвитку людського потенціалу.

Підтвердженням прикладної значимості рекомендацій автора є впровадження основних результатів досліджень у практику ПрАТ «Датагруп», які дозволили використати запропонований автором алгоритм комплексного оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу для підприємств МСБ, що охоплює етапи постановки цілей, формування матриці компетентностей, збирання та опрацювання даних, розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування розвитку (Довідка № 5614 від 05.06.2025 р.).

Представлені в дисертаційному дослідженні наукові й теоретичні положення, методичні розробки та практичні рекомендації, висновки і пропозиції знайшли своє відображення у практичній діяльності: ТОВ «ГРУПА КОМПАНІЙ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДІМ», які використано для здійснення оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ, що проводиться на основі вибору системи показників та методів, що

відображають вклад персоналу у генерування, адаптацію й впровадження інновацій (Довідка № 1504-01 від 15.04.2025 р.); ТОВ «КОМПАНІЯ «СЕРВІС СОЛЮШНС», які впроваджено на базі диверсифікованої матриці щодо вибору технологій інноваційного розвитку людського потенціалу, заснованих на інструментах EdTech, який автор запропонував здійснити з урахуванням значущості виділених груп та відповідно до методів інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ (Довідка № 08-04/1 від 08.04.2025 р.);

Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

За результатами дослідження опубліковано 17 наукових праць, з них: 6 статей – у фахових періодичних виданнях України, 1 розділ у закордонній колективній монографії; 10 публікацій – у матеріалах міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 6,64 друк. арк., з яких автору належить 5,83 друк. арк.

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, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44.

Дотримання норм академічної доброчесності.

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

Ознайомившись з результатами дисертаційного дослідження Бірюкова Є.В., та оцінивши роботу позитивно, слід також наголосити на певних дискусійних моментах:

1. В теоретичній частині роботи, досліджуючи поняття «людський потенціал» (стор. 31-32) автор приділяє увагу дослідженню трактування поняття «людський потенціал» з точки зору багатьох різних вчених-

дослідників, проте логічним було б завершити дану таблицю 1.1. власним авторським доповненим визначенням, що таке людський потенціал, що збільшить цінність наукового дослідження.

2. На рис. 1.9. Алгоритм комплексного оцінювання (стор. 88) для повного розуміння запропонованого алгоритму не вистачило опису результатів від кожного запропонованого кроку, що надало б цілісну картину від поетапних кроків алгоритму та отриманих на цих кроках результатів.

3. В другому розділі роботи (стор. 131) для вибору технологій інноваційного розвитку людського потенціалу, заснованих на інструментах EdTech, автором запропоновано для підприємств МСБ використовувати диверсифіковану матрицю вибору інструментів EdTech для інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ, проте не розписано як саме пропонується здійснювати даний вибір.

4. В третьому розділі автор зазначає, що формування людського потенціалу на інноваційній основі постає як системний та послідовний процес, який дає змогу бізнесу максимально використовувати інтелект, творчість та знання співробітників для досягнення стратегічних цілей розвитку і підвищення конкурентоспроможності МСБ в сучасному динамічному середовищі (стор. 145), проте не наведено особливості та результат від даного процесу.

5. На стор. 156 автором запропоновано HR-екосистему підприємства малого та середнього бізнесу. HR-екосистема є ключовою екосистемою підприємства МСБ, без якої неможлива організація роботи інших підсистем, тому що працівник та його людський потенціал є рушійною силою інноваційного розвитку підприємства. Проте автором не досить чітко розписано планування розвитку людського потенціалу (планування кар'єри), що є одним з ключових елементів HR-екосистеми.

6. В п.3.3. запропоновано методику оцінки рівня інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ, що застосована на прикладі реальних підприємств, проте автор не досить ґрунтовно описав який конкретний науковий результат буде отримано в результаті реалізації цієї методики.

Проте, наведені зауваження у більшості носять суто дискусійно-рекомендаційний характер та не знижують загальної теоретичної і практичної цінності і позитивної оцінки роботи Бірюкова Є.В. Дисертаційна робота характеризується логічністю та послідовністю викладення матеріалу, містить методологічні положення, практичну цінність та науково обґрунтовані теоретичні результати.

Загальні висновки та оцінка дисертації.

Дисертаційна робота Бірюкова Євгена Валентиновича на тему «Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні» є авторським, цілісним, науковим дослідженням, яке виконано на актуальну тему і на високому теоретико-методичному рівні. Це завершене наукове дослідження, в якому автор запропонував вирішення важливого наукового завдання, щодо обґрунтування теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого та середнього бізнесу в Україні. Рівень володіння методами наукового дослідження переконливо демонструють високий кваліфікаційний рівень здобувача і відповідну якість проведеного ним дослідження.

Дисертаційне дослідження відповідає спеціальності 051 «Економіка».

За змістом, структурою, обсягом та оформленням дисертаційна робота відповідає 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 р.

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

РЕЦЕНЗЕНТ:

доктор економічних наук, професор,
доцент кафедри смарт-економіки,
Навчально-наукового інституту
права та сучасних технологій,
Київського національного університету
технологій та дизайну

Поліна ПУЗИРЬОВА

