

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації «Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні»

здобувача вищої освіти ступеня доктора філософії

Бірюкова Євгена Валентиновича

за спеціальністю 051 - Економіка

галузь знань 05 - Соціальні та поведінкові науки

Кафедра смарт-економіки

Київського національного університету технологій та дизайну

Актуальність теми. В умовах глобалізації, цифрової трансформації, постпандемічного відновлення, геополітичної нестабільності, що ускладнилися на тлі військових викликів, забезпечення сталого розвитку малого та середнього бізнесу набуває виняткового значення для економічної безпеки та соціально-економічної стабільності України. Малий та середній бізнес (МСБ) виступає не лише джерелом зайнятості населення, а й ключовим чинником формування конкурентного середовища, стимулювання регіонального розвитку, продукування інновацій та забезпечення економічного зростання. У кризових умовах саме МСБ демонструє більшу гнучкість, швидкість адаптації та здатність до оперативного впровадження змін.

Разом з тим, ефективність функціонування МСБ та його здатність конкурувати у динамічному середовищі значною мірою залежить від рівня розвитку людського потенціалу, який є головним рушієм інновацій, цифрової модернізації та трансформації бізнес-моделей. Інтелектуальні, креативні та інноваційні складові людського потенціалу стають стратегічними активами МСБ, що сприяє забезпеченню сталого розвитку. Формування інноваційного розвитку людського потенціалу в секторі МСБ набуває критичного значення як для забезпечення внутрішньої організаційної гнучкості та стійкості до зовнішніх загроз та ризиків, так і для підвищення конкурентоспроможності підприємств на національному та міжнародному рівнях. Саме тому, виникає потреба у впровадженні нової парадигми розвитку людського потенціалу, орієнтованих на діяльність в цифровому середовищі, активізацію підприємницької ініціативи, розвиток навичок системного мислення, критичного аналізу, цифрової грамотності та здатності до безперервного навчання.

Особливої актуальності в цьому контексті набуває формування ефективної HR-екосистеми МСБ, яка враховує виклики воєнного часу,

нестабільність ринку праці, міграційні процеси, обмежений доступ до освітніх і фінансових ресурсів. Така система повинна базуватись на цілеспрямованих інвестиціях у безперервне навчання та підвищення кваліфікації персоналу, трансформації корпоративної культури в напрямі підтримки інноваційних ініціатив, формування ефективної системи мотивації, залучення працівників інноваційного типу та розкриття лідерського потенціалу.

Таким чином, дослідження проблематики формування інноваційного розвитку людського потенціалу, як основи конкурентоспроможності підприємств малого і середнього бізнесу, є надзвичайно актуальним та затребуваним. Воно має важливе теоретичне значення для подальшого розвитку сучасної економічної науки, а також практичну цінність щодо розробки дієвих інструментів підтримки підприємництва, сприяння економічному розвитку з урахуванням вимог цифрової економіки. Необхідність розроблення теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні зумовили вибір теми дисертаційної роботи, мети, завдань та методів дослідження.

Зв'язок теми дослідження з планами науково-дослідних робіт. Дисертація виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт Київського національного університету технологій та дизайну. У межах реалізації науково-дослідної теми «Домінанти інноваційного розвитку бізнесу в умовах смартекономіки» (державний реєстраційний номер 0124U004191) здобувачем досліджено особливості побудови HR-екосистеми підприємств малого та середнього бізнесу в контексті інноваційного розвитку людського потенціалу. Основні положення та результати дисертаційного дослідження використані також у межах науково-дослідної теми «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 і середнього бізнесу.

Особистий внесок здобувача в отриманні наукових результатів. Дисертація є завершеним комплексним дослідженням, присвяченим розробленню теоретико-методологічних засад та прикладного інструментарію формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків, рекомендацій, які захищаються. Наукові положення, висновки і рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, у сукупності вирішують важливу наукову проблему – формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні та розробка науково-практичних рекомендацій щодо її вдосконалення для досягнення стійкого розвитку економіки.

Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи дослідження економічних явищ, фундаментальні положення загальноекономічних теорій та теорій людського капіталу. При проведенні дисертаційного дослідження використані наступні методи: ґносеологічного аналізу – для вивчення ґенези 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 і середнього бізнесу в контексті підвищення конкурентоспроможності; методи аналізу конкурентоспроможності – для оцінки конкурентоспроможності людського потенціалу підприємств малого і середнього бізнесу; метод «квадрат інноваційного потенціалу» – для розробки методики оцінки рівня інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу; таблично-графічний – для наочного зображення проведених аналітичних розрахунків та положень дисертації.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові акти, статистичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики України, наукова періодика, монографії, результати наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених 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.

Основні результати дослідження, ступінь їх наукової новизни та значущості. Результати наукового дослідження сприяють розв'язанню важливої наукової проблеми обґрунтування теоретико-методичних положень та

розробки практичних рекомендацій щодо формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні. Найбільш суттєвими результатами, які розкривають наукову новизну дисертації, є:

у перше:

- 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 обробки даних, розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування розвитку; це дозволить 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;

- методiku 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 дозволили побудувати диверсифіковану матрицю інноваційного розвитку, в 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 вже існуючих, запропонованими домінуючими складовими, а саме, креативною, ринковою, інноваційною та інтелектуальною, що дозволили провести ранжування індивідуальних показників цих складових та спрогнозувати значення векторів «квадрату інноваційного розвитку людського потенціалу» підприємств для малого та середнього бізнесу.

набули подальшого розвитку:

- теоретичні підходи щодо формування категоріального апарату у сфері людського капіталу, який відрізняється в частині осмислення ключових понять «людський потенціал» та «людський капітал», що дозволило 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 існуючих, визначають особистісні компетенції в частині критеріальних ознак розвитку людського потенціалу малого та середнього бізнесу.

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

Практичне значення роботи. До результатів, що мають найбільше прикладне значення, належать:

- алгоритм комплексного оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу в МСБ, що на відміну від наявних, охоплює етапи постановки цілей, формування матриці компетенцій, збирання та обробки даних, розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування розвитку; це дозволить 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;

- 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 вже існуючих, запропонованими домінуючими складовими, а саме, креативною, ринковою, інноваційною та інтелектуальною, що дозволили провести ранжування індивідуальних показників цих складових та спрогнозувати значення векторів «квадрату інноваційного розвитку людського потенціалу» підприємств для малого та середнього бізнесу.

Представлені в дисертаційному дослідженні наукові й теоретичні положення, методичні розробки та практичні рекомендації, висновки і пропозиції знайшли своє відображення у практичній діяльності:

ПрАТ «Датагруп», м. Київ, 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 обробки даних, розрахунку групових та інтегральних індексів, SWOT-аналізу та планування розвитку (Довідка №5614 від 05.06.2025 р.).

ТОВ «ГРУПА КОМПАНІЙ «ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДІМ», м. Київ, які використано для проведення 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», м. Київ, 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 у відповідності до методів інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ (Довідка 08-04/1 від 08.04.2025 р.);

Основні теоретичні результати й науково-практичні рекомендації автора впроваджено в освітній процес Київського національного університету технологій та дизайну при викладанні дисципліни «Економіка і організація інноваційної діяльності» та «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для освітньої програми «Смартекономіка» спеціальності 051 Економіка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти (довідка № 06-77/1213 від 17.06.2025 р.).

Повнота викладення матеріалів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора.

За результатами дослідження опубліковано 17 наукових праць, з них: 6 статей – у фахових виданнях з економіки, 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 (постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44).

Праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

Монографії в закордонних виданнях:

1. Shatska Z., Biriukov Y. Educational smart technologies as innovative methods of training and development of enterprise personnel. *Synergy of socio-economic development. Monograph*. Opole: Academy of Applied Sciences Academy of Management and Administration in Opole, 2024. 327 pp. p.192-201. (0,51 д.а.)
URL: https://www.wszia.opole.pl/wp-content/uploads/2024/12/Sinergia_Ohiienko_Pokusa_202412.pdf. Особистий внесок автора: узагальнено новітні види смарт-технологій, що можуть бути використані при організації системи навчання персоналу підприємства (0,41 д.а.).

Статті у наукових виданнях,

включених до переліку наукових фахових видань України

2. Biriukov Yevhen A modern look at the concept of innovative development of human potential. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2023. Вип. 50. С. 98-106. URL: <http://publications.lnu.edu.ua/collections/index.php/economics/article/view/4381/4866> DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/meu.2023.50.0.5009> (0,70 д.а.).
3. Бірюков Є. В. Концептуальні підходи до інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2024. Грудень. С.50-58. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=frvu_2024_12_8 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15038696>

(0,54 д.а.).

4. Shatska Z., **Biriukov Y.** Theoretical and methodological approaches to assessing the formation of innovative development of human potential of small and medium businesses. *Менеджмент*. 2024. №2(40). (1,28 д.а.). Особистий внесок автора: узагальнено основні показники оцінювання інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ (1,00 д.а.).

5. Шацька З. Я., **Бірюков Є. В.** Передумови формування людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку та конкурентоспроможності бізнесу. *Ефективна економіка*. 2025. №2. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/5776>

DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.2.33> (0,67 д.а.). Особистий внесок автора: узагальнено економічні, соціальні, технологічні, освітні та глобальні передумови формування людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку та конкурентоспроможності бізнесу (0,55 д.а.).

6. Шацька З. Я., **Бірюков Є. В.** Перспективи розвитку людського потенціалу в умовах цифровізації вищої освіти в Україні. *Ефективна економіка*. 2025. №4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2025.4.23> (0,69 д.а.). Особистий внесок автора: узагальнено переваги та недоліки розвитку людського потенціалу в умовах цифровізації вищої освіти (0,55 д.а.).

7. Бірюков Є. В. HR-екосистема, як інструмент інноваційного розвитку людського потенціалу малого та середнього бізнесу. *Вчені записки університету «КРОК»*. 2025. №2 (78). С.142-152. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-142-152> (0,86 д.а.).

Публікації у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій та семінарів, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

8. **Бірюков Є. В.**, Радіонова Н. Й. Інструменти навчання персоналу в середовищі бізнесу за умов розвитку індустрії 5.0. *Майбутнє – аудит: 2024 рік* : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет конф., 15 січня 2024 р. Кривий Ріг : Криворізький національний університет, 2024. С. 35-37. (01,14 д.а.). URL: <https://surl.li/fnleap> Особистий внесок автора: виокремлено сучасні інструменти навчання персоналу. (0,10 д.а.).

9. **Biriukov Y.** Designing long-term personnel development strategies in the context of dynamic changes. *Управління розвитком соціально-економічних систем: 2024 рік* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 березня 2024 р. Харків : ДБТУ, 2024, С. 125-126. (0,10 д.а.). URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/50133/1/Upravlinnia%20rozvytkom%20sotsialno-ekonomichnykh%20system_Ch%201_%202024_125-126.pdf

10. Бірюкова Ю., Бірюков Є. Формування навичок персоналу в контексті становлення індустрії 5.0. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством: 2024 рік* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. конф., 28-29 березня 2024 р. Полтава : Полтавський державний аграрний університет, 2024, с. 811-812. (0,10 д.а.). URL: <https://skorobogatova.edu.kpi.ua/wp-content/uploads/2024/07/PANKO-OLGA-SKOROBOGATOVA-NATALIA.pdf>

Особистий внесок автора: узагальнено новітні навички персоналу підприємства, які необхідні в умовах індустрії 5.0. (0,05 д.а.).

11. **Biriukov Y.** Global trends in innovative human development. *Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях: 2024 рік* : матеріали Всеукр.наук.-практ. конф. молодих учених та студентів, 29 березня 2024 р. Київ : КНУТД, 2024. 414 с. С. 57-59. (0,14 д.а.).

12. Шацька З. Я., Бірюков Є. В. Формування людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку підприємств. *Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації: 2024 рік* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., 4 жовтня 2024 р. Київ : КНУТД, 2024. С. 61-63. (0,14 д.а.). URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/29673/1/1_%D0%97%D0%90%D0%9C.%202091%20%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA_05.12.2024%20%281%29-2-61-62.pdf Особистий внесок автора: визначено підходи до формування людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку підприємств. (0,10 д.а.).

13. Шацька З. Я., Бірюков Є. В. Ключові чинники розвитку людського потенціалу в контексті формування конкурентоспроможності бізнесу. *Менеджмент, маркетинг, логістика: тренди та подолання викликів: 2024 рік* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів, студентів, 13 листопада 2024 р. Житомир : Поліський національний університет, 2024. С.85-87. (0,14 д.а.). URL: https://studia.milenium.edu.pl/images/do_pobrania/____.pdf Особистий внесок автора: визначено ключові чинники до формування людського потенціалу. (0,10 д.а.).

14. Бірюков Є. В. Стан та розвиток людського потенціалу в умовах військового екоциду. *Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості: 2024 рік* : матеріали V Всеукр. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених, 15 листопада 2024 р. Київ : КНУТД, 2024. С. 52-57. URL: <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/29311> (0,29 д.а.).

15. Бірюков Є. В. Людський потенціал, як складова розвитку інноваційного підприємництва малого та середнього бізнесу. *Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях: 2025 рік* ; матеріали

III Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та студентів, 28 березня 2025 р. Київ : КНУТД, 2025. С. 224-226. (0,01 д.а.).

16. **Бірюков Є. В.** Електронне навчання, як нова технологія інноваційного розвитку людського потенціалу підприємств МСБ. *Інноваційні тенденції підготовки фахівців в умовах полікультурного та мультилінгвального глобалізованого світу*: 2025 : X Всеукр. наук.-практ. конф. 11 квітня 2025 р. КНУТД, 331-332 с. (0,01 д.а.).

17. **Бірюков Є. В.** EdTech технології, як сучасні інструменти інноваційного розвитку людського потенціалу. *Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку*: 2025 рік ; матеріали VI Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 29 квітня 2025 р. Київ : КНУТД, 2025. С.239-240.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації дисертаційного дослідження доповідалися та були схвалені на таких міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Майбутнє – аудит: 2024 рік» (м. Кривий Ріг, 2024 р.); III Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Управління розвитком соціально-економічних систем» (м. Харків, 2024 р.); VI Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації» (м. Київ, 2024 р.); III Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент, маркетинг, логістика: тренди та подолання викликів» (м. Житомир, 2024 р.); VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку» (м. Київ, 2025 р.). VII Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні проблеми та перспективи розвитку обліку, аналізу та контролю в соціально-орієнтованій системі управління підприємством» (м. Полтава, 2024 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених та студентів «Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях» (м. Київ, 2024 р.); V Всеукраїнська конференція здобувачів вищої освіти і молодих учених «Інноватика в освіті, науці та бізнесі: виклики та можливості» (м. Київ, 2024 р.); III Всеукраїнська науково-практична конференція молодих учених та студентів «Домінанти соціально-економічного розвитку України у нових реаліях» (м. Київ, 2025 р.); X Всеукраїнська науково-практична конференція «Інноваційні тенденції підготовки фахівців в умовах полікультурного та мультилінгвального глобалізованого світу» (м. Київ, 2025 р.).

Оцінка мови та стилю дисертації. Текст дисертації викладено науковим стилем, грамотною державною мовою.

Дисертація оформлена відповідно до вимог наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 р. №40.

Загальний висновок. Вважати, що дисертаційна робота Бірюкова Євгена Валентиновича на тему «Формування інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності малого і середнього бізнесу в Україні», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за актуальністю, ступенем новизни, науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам п. 5-9 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), вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», та відповідає напряму освітньо-наукової програми Київського національного університету технологій та дизайну за спеціальністю 051 Економіка.

Рекомендувати 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 до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 051 – Економіка.

Завідувач кафедри смарт-економіки

Анна ОЛЕШКО

