

**РІШЕННЯ**  
**разової спеціалізованої вченої ради**  
**про присудження ступеня доктора філософії**

Здобувача ступеня доктора філософії **Рябцева Василя Анатолійовича** 1985 року народження, громадянина України, освіта вища: у 2008 році закінчив Державний вищий навчальний заклад «Український державний хіміко-технологічний університет» за спеціальністю «Обладнання хімічних виробництв і підприємств будівельних матеріалів», м. Дніпро, виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ректора Українського державного університету науки і технологій Міністерства освіти і науки України, №200к від 29 квітня 2026 року, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради - **МАРЦЕНЮК Лариси Володимирівни**, доктора економічних наук, професора, професора кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій, м. Дніпро;

Рецензентів - **ЗАДОЇ Вячеслава Олександровича**, доктора економічних наук, доцента, доцента кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій, м. Дніпро;

**ЧЕРНОВОЇ Наталії Сергіївни**, кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій, м. Дніпро;

Офіційних опонентів - **ТОКМАКОВОЇ Ірини Василівни**, доктора економічних наук, професора, професора кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту, м. Харків;

**ЛЕВКОВИЧ Оксани Володимирівни**, кандидата економічних наук, доцента, завідувача кафедри фінансів, банківської справи та страхування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара.

на засіданні 18 червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування

**Василю РЯБЦЕВУ**

на підставі публічного захисту дисертації «Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства» за спеціальністю 073 Менеджмент.

Дисертацію виконано в Українському державному університеті науки і технологій, м. Дніпро, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник: Козенков Дмитро Євгенович, кандидат економічних наук, професор, завідувач кафедри управління та адміністрування Українського державного університету науки і технологій Міністерства освіти і науки України.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, який містить нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, наукове обґрунтування та розроблення теоретико-методологічних і практичних засад управління цифровою трансформацією підприємств залізничного транспорту в умовах воєнного стану для забезпечення їхньої стійкості, ефективності та конкурентоспроможності.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в розробленні теоретико-методологічних засад і науково-практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом для забезпечення сталого розвитку промислового підприємства в умовах невизначеності.

Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

***Вперше:***

- розроблено сценарно-адаптивну багатокритеріальну модель оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства, яка, на відміну від статичних підходів, поєднує сценарно-змінні ваги критеріїв залежно від типу зовнішнього впливу, робастне узагальнення на основі найменш сприятливого сценарію та мережево-синергійне коригування результатів із використанням індексу комплементарності інструментів, що дає змогу обґрунтовувати пріоритетність і послідовність їх упровадження в умовах воєнно-нестабільного середовища.

***Удосконалено:***

- організаційно-економічний механізм управління корпоративним партнерством шляхом інтеграції внутрішнього кадрового та зовнішнього контрагентського контурів у єдиний керований цикл, побудований на засадах стейкхолдерного підходу, безперервності діяльності, вимірюваності результатів та узгодженості із цілями сталого розвитку, що забезпечує поєднання кадрових, економічних, безпекових і цифрово-аналітичних параметрів у межах єдиної системи управління.

- методичний підхід до оцінювання результативності та ефективності корпоративного партнерства за рахунок переходу від ізольованого використання фінансових, процесних і експертних оцінок до інтегрованої багатокритеріальної процедури, орієнтованої на вибір, порівняння та ранжування інструментів партнерства в системі управління персоналом підприємства.

- організаційну структуру управління центром корпоративного партнерства шляхом переходу до гнучкої функціонально-мережевої моделі з матричним розподілом повноважень, що поєднує стратегічне кураторство, постійне операційне ядро, мережу уповноважених осіб у структурних підрозділах і тимчасові робочі групи, забезпечуючи підвищення керованості та стійкості партнерських процесів. - метод структурно-мережевого проектування центру корпоративного партнерства

за рахунок урахування не лише формальної підпорядкованості, а й інтенсивності комунікацій, ризиків перевантаження, критичності вузлів і необхідності процедурного резервування ролей, функцій та альтернативних каналів зв'язку, що підвищує безперервність управління в умовах енергетичних, логістичних і кадрових збоїв.

- систему показників оцінювання ефективності використання інструментів управління корпоративним партнерством, яку розширено від переважно фінансових і локально-процесних параметрів до збалансованої шестивимірної основи, що охоплює економічний ефект, кадрову стійкість, безперервність діяльності, комплаєнсну безпеку, цифрову аналітичність і реалізованість, завдяки чому забезпечується практично придатний моніторинг результативності партнерських рішень.

#### ***Набуло подальшого розвитку:***

- сформовано алгоритм впровадження дистанційного онбордингу, який дає змогу економити один із найцінніших ресурсів – час, та обґрунтовано важливість онбордингу і необхідність його застосування під час інтеграції нових співробітників. - інструментарій урахування високої мінливості та кадрових ризиків у моделях розвитку управлінського персоналу через введення змінної, що відображає організаційні бар'єри (обмеження ресурсів, опір змінам, ризики безперервності та інші фактори), які зменшують або модифікують ефект цифрової інтеграції та підвищують реалістичність прикладного моделювання.

- науково-методичні положення щодо інституціоналізації корпоративного партнерства через центр корпоративного партнерства як спеціалізовану координаційну ланку системи управління персоналом, що забезпечує узгодження інтересів учасників, портфельний контроль ініціатив, міжфункціональну координацію та інтеграцію внутрішнього і зовнішнього контурів партнерства в єдину управлінську систему.

- інформаційно-аналітичне забезпечення механізму корпоративного партнерства через поєднання ER-моделі даних, ядра KPI, санкційної та добросовісної верифікації контрагентів, оцінки повної вартості володіння ініціативою та цифрових засобів моніторингу, що створює основу для цілісного цифрового супроводу партнерських рішень.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що обґрунтовані в дисертаційній роботі висновки, підходи та практичні рекомендації можуть бути використані для побудови ефективної системи корпоративного партнерства, допоможуть визначити інструменти для оцінки рівня сталого розвитку підприємства, дадуть змогу оптимізувати взаємодію зі стейкхолдерами, підвищити соціально-економічну стійкість і забезпечити стабільне функціонування промислових підприємств. Ці положення можуть бути використані для розробки стратегій корпоративної соціальної відповідальності, у програмах поточної та стратегічної перебудови підприємств в умовах воєнного стану, а також у навчальних курсах для підготовки менеджерів та фахівців з управління персоналом. Окремі положення, висновки й рекомендації дослідження використано в діяльності підприємства ТОВ «ДНІПРОМЕТИЗ ТАС» для вдосконалення підходів до координації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, підвищення обґрунтованості управлінських рішень, посилення організаційної стійкості

та розвитку партнерських відносин в контексті забезпечення сталого розвитку (акт про впровадження від 12 грудня 2025 р.). Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, використовуються ТОВ «ТАС ДНІПРОВАГОНМАШ», зокрема, наукові підходи до вдосконалення процедур взаємодії між структурними підрозділами підприємства, контрагентами та іншими учасниками партнерських відносин. У практичну діяльність впроваджено положення щодо застосування індикативної вартості для оцінювання доцільності закупівельних рішень, упорядкування послідовності проходження партнерських ініціатив (від етапу ініціювання до контролю виконання), а також застосовано підхід до впорядкування партнерських ініціатив, що підтверджується актом впровадження № 48 від 21 січня 2026 р.

Дисертація виконана державною мовою та оформлена згідно вимог, встановлених МОН. Основні положення й висновки дисертаційної роботи викладено в 16 наукових працях, серед яких: 5 статей у наукових фахових виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз даних; 11 тез доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг наукових праць становить 4,75 друк. арк., з них особисто автору належать 4, 00 друк. арк. За результатами дисертаційної роботи опубліковано 16 наукових праць, серед яких: 5 статей у наукових фахових виданнях, що внесені до міжнародних наукометричних баз даних; 11 тез доповідей на науково-практичних конференціях:

*статті у виданнях, що внесені до переліку наукових фахових видань і міжнародних наукометричних баз:*

1. Рябцев В. А. Корпоративне партнерство як форма реалізації концепції сталого розвитку компанії. International Science Journal of Management, Economics & Finance. 2023. Vol. 2, No. 2, P. 124-132. URL: <https://isgjournal.com/isjmef/doi:10.46299/j.isjmef.20230202.13>

2. Рябцев, В. Заохочення керівників підприємства в управлінні змінами, як необхідний елемент для сталого розвитку промислового підприємства. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 49. URL: <https://doi.org/10.32782/25240072/2023-49-16>

3. Рябцев В. А., Козенков Д. Є., Альошина Т. В. Управління змінами як необхідний елемент розвитку промислового підприємства. Економічний вісник / Національний техн. ун-т «Дніпровська політехніка». 2023. №1(81). С. 122-132. URL: [https://ev.nmu.org.ua/index.php/uk/archive?arh\\_article=1489](https://ev.nmu.org.ua/index.php/uk/archive?arh_article=1489) (Особистий внесок: виконано порівняльний аналіз підходів до управління змінами та виявлені їхні основні принципи та розбіжності).

4. Рябцев В. А. Індикативна вартість як інструмент інтеграції принципів сталого розвитку в концепції корпоративного партнерства, Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. № 11(24) URL: [https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue\\_11\\_2024](https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_11_2024)

5. Рябцев В. А., Чимшит С. І. Організаційна структура управління центром корпоративного партнерства з урахуванням принципів сталого розвитку. Економіка та суспільство. 2024. Вип. 64. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-119> (Особистий внесок: визначено переваги та недоліки організаційної структури при впровадженні корпоративного партнерства).

*тези доповідей і матеріали науково-практичних конференцій:*

6. Рябцев В. А. Постановка проблеми корпоративного партнерства в системі управління промисловими підприємствами. Матеріали V Міжнародної науково-практ. інтернет-конф. «Управління проектами, перспективи розвитку проектного та нейроменеджмент, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій» (Дніпро, 23-24 березня 2023 року). Дніпро, 2023. С. 483-486.

7. Чаркіна Т. Ю., Рябцев В. А. Управління змінами на промислових підприємствах. Проблеми та перспективи розвитку залізничного транспорту : матеріали 82 Міжнар. наук.-практ. конф., Дніпро, 20.04. – 21.04.2023 р. / за заг. ред. ю. С. Пройдака, Р. В. Маркуля. Дніпро : УДУНТ, 2023. 428 с. С. 149-150 (*Особистий внесок: сформовано ключові фактори успіху управління змінами на промисловому підприємстві*).

8. Рябцев В. А. Вплив керівників на збільшення ефективності управління змінами. Зб. наук. ст. за матеріалами VIII Всеукр. науково-практ. конф. «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки» (13-14 квітня 2023 року). Дніпро: ПБТ УДУНТ, 2023. С. 106-107.

9. Рябцев В. А. Зв'язок концепції корпоративного партнерства з управлінням персоналу. Фінанси, банківська система та страхування в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку в кризовій економіці. Матеріали VII Міжнародної науково-практ. Інтернет-конф. Дніпро, 4-5 березня 2024 р. Дніпро : ДДАЕУ, 2024. С. 136-138.

10. Рябцев В. А. Організація управління корпоративним партнерством та сучасні методи її оцінки та моніторингу. The 6th International scientific and practical conference “Innovative development of science, technology and education” (March 14-16, 2024). Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2024. С. 413-418.

11. Рябцев В. А. Методичні підходи до оцінки результативності та ефективності корпоративного партнерства. Управління проектами. Перспективи розвитку проектного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій : зб. наук. пр. VI Міжнар. наук.практ. інтернет-конф. (21–22 берез. 2024 р.). Дніпро : Укр. держ. ун-т науки і технологій, 2024. С. 433-439.

12. Рябцев В. А. Механізм управління корпоративним партнерством з урахуванням принципів сталого розвитку. The 10th International scientific and practical conference “Modern research in science and education” (May 29-31, 2024) VoScience Publisher, Chicago, USA. 2024. С. 966-969.

13. Рябцев, В. А. Корпоративне партнерство як інструмент забезпечення повоєнного розвитку підприємств. Проблеми та перспективи економіки та менеджменту : матеріали Міжнародної науково-практ. конф. / Східноєвропейський центр наукових досліджень (Черкаси, 15 серпня 2024). Research Europe, 2024. С 37-42.

14. Рябцев В. А. Використання HRM-систем для управління персоналом. Зб. матеріалів круглого столу (до 30-річчя кафедри менеджменту та фінансів ННІ УДХТУ УДУНТ) «Нові реалії повоєнного

суспільства України: управління, бізнес, 16 гостинність, культура». Дніпро : Укр. держ. ун-т науки і технологій ННІ УДХТУ, 2025. С. 125-126.

15. Рябцев В. А. Digital transformation of internal corporate partnerships. Актуальні проблеми та тенденції розвитку системи управління в сучасних умовах : матеріали Міжнародної науково-практ. конф., 26 березня 2025 р. / за заг. ред. Ю. Пройдака. Дніпро : Укр. держ. ун т науки і технологій, 2025. С. 35-36.

16. Рябцев В. А. Внутрішньокорпоративне партнерство в епоху цифровізації підприємства. Управління проєктами. Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій : зб. наук. пр. VII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (2728 берез. 2025 р.) / за ред. В. О. Петренка, В. М. Молоканової, П. Г. Перерви, Г. К. Дорожка. Дніпро: Укр. держ. ун-т науки і технологій, 2025. С. 419-424.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення й результати дослідження пройшли апробацію на 11 міжнародних науково-практичних конференціях: «Управління проєктами. Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій» (Дніпро, 2023), «Проблеми та перспективи розвитку залізничного транспорту» (Дніпро, 2023), «Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки» (Дніпро, 2023), Фінанси, банківська система та страхування в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку в кризовій економіці (Дніпро, 2024), Innovative development of science, technology and education (Canada 2024), «Управління проєктами. Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій» (Дніпро, 2024), «Modern research in science and education» (Chicago, 2024), «Проблеми та перспективи економіки та менеджменту» (Черкаси, 2024), «Нові реалії повоєнного суспільства України: управління, бізнес, гостинність, культура» (Дніпро, 2025), «Актуальні проблеми та тенденції розвитку системи управління в сучасних умовах» (Дніпро, 2025), «Перспективи розвитку проєктного та нейроменеджменту, інформаційних технологій управління, технологій створення та використання об'єктів права інтелектуальної власності, трансфер технологій» (Дніпро, 2025).

У дискусії взяли участь голова, рецензенти та офіційні опоненти:

МАРЦЕНЮК Лариса Володимирівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій (голова разової спеціалізованої вченої ради) відмітила належний науковий рівень дисертаційного дослідження та дала позитивну оцінку отриманим результатам, які вирішили важливу науково-практичну проблему розроблення теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом для забезпечення сталого розвитку промислового підприємства в умовах невизначеності.

ТОКМАКОВА Ірина Василівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом Українського державного університету залізничного транспорту, (офіційний опонент), позитивно оцінивши загальний науковий рівень дисертації та виокремивши її практичну цінність, що визначається розробленою сценарно-адаптивною багатокритеріальною моделлю оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства, яка успішно поєднує сценарно-змінні ваги критеріїв залежно від типу зовнішнього впливу, робастне узагальнення на основі найменш сприятливого сценарію та мережево-синергійне коригування результатів із використанням індексу комплементарності інструментів, що дає змогу обґрунтовувати пріоритетність і послідовність їх упровадження в умовах воєнно-нестабільного середовища, які можна реально в сучасних умовах застосувати в роботі промислових підприємств України, зауважила:

1. У підрозділі 3.2 на с. 171 у табл. 3.6 наведено матрицю розподілу відповідальності у центрі корпоративного партнерства, однак вона подана як фрагмент. Доцільно було б розширити її на повний життєвий цикл партнерської ініціативи: від ініціювання пропозиції та відбору партнера до погодження умов, моніторингу результатів, реагування на відхилення і завершення ініціативи. Це посилює б прикладну завершеність запропонованої організаційної моделі.

2. На рис. 3.4 на с. 154 подано систему основних показників оцінювання ефективності корпоративного партнерства в системі управління персоналом підприємства. Представлені показники варто було б чіткіше згрупувати за змістовими контурами - економічним, кадровим, безпековим, цифровим та організаційним, що дозволило би краще показати зв'язок індикаторів із запропонованою багатокритеріальною моделлю.

3. У табл. 3.7 на с. 172 наведено основні індикатори керованості організаційної структури центру корпоративного партнерства. Доцільним є доповнення таблиці графами щодо джерела даних, періодичності вимірювання та орієнтовного цільового значення кожного індикатора. Це зробило б таблицю зручнішою для безпосереднього використання на підприємстві.

4. У табл. 3.11 на с. 190 подано відповідність інструментів корпоративного партнерства, показників контролю та очікуваних ефектів. Таблицю можна було б посилити через додавання базового значення показника і бажаного результату після впровадження відповідного інструмента. У такому разі очікуваний ефект був би не лише якісно описаний, а й краще прив'язаний до вимірюваного результату.

ЛЕВКОВИЧ Оксана Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (офіційний опонент), висловивши загальне позитивне враження від дисертаційної роботи та відмітивши високий рівень наукової компетентності автора та його спроможності вирішувати складні науково-практичні завдання, вказала на деякі аспекти, які потребують уточнення, подальших досліджень та розвитку, зокрема:

1. У таблиці 2.4 на с. 127 застосовано п'ятибальну оцінку придатності підходів до оцінювання корпоративного партнерства. Водночас, на нашу думку, доцільно було б ширше обґрунтувати присвоєння балів, зокрема через експертну верифікацію або аналіз чутливості.

2. У таблиці 1.1 на с. 30 у межах екологічної позиції фактично наведено визначення сталого розвитку, тоді як інші позиції розкривають ширше поняття розвитку. На наш погляд, доцільно було б уніфікувати систему порівняння за всіма позиціями.

3. На рис. 1.2 на с. 58 алгоритм побудови ефективних партнерських відносин подано переважно лінійно. Разом з тим доцільно було б відобразити блоки зворотного зв'язку, оцінювання ризиків і моніторингу результативності партнерства.

4. На рис. 2.1 на с. 88 сучасні інструменти корпоративного партнерства мають різну природу: організаційно-правову, кадрову, цифрову та вартісну. На нашу думку, доцільно було б згрупувати їх за управлінськими рівнями або функціональним призначенням.

ЗАДОЯ Вячеслав Олександрович, доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій (рецензент), підкресливши важливість отриманих результатів для промислових підприємств, зауважив:

1. У підрозділі 1.1 достатньо повно розкрито загальні концептуальні засади сталого розвитку (с. 28–45). Водночас, з огляду на тему дисертації, доцільно було б чіткіше виокремити специфіку сталого розвитку саме промислового підприємства в умовах воєнного стану, з акцентом на енергетичних загрозах, кадрових втратах, логістичних обмеженнях, ризиках пошкодження активів і необхідності забезпечення безперервності виробництва.

2. У підрозділі 1.3 корпоративне партнерство обґрунтовано через систему управління персоналом, залучення, адаптацію, розвиток і утримання працівників (с. 71–83). Разом із тим робота виграла б від ширшого розкриття не лише узгоджувального, а й конфліктного аспекту партнерських відносин, адже інтереси працівників, менеджменту, власників і зовнішніх партнерів у практиці підприємств не завжди збігаються.

3. У підрозділі 3.3 наведено перелік інструментів корпоративного партнерства, логіку їх оцінювання та підсумкове ранжування (с. 182–210). Після визначення пріоритетності інструментів доцільно було б додатково подати стислий алгоритм їх практичного розгортання на підприємстві з поділом на першочергові, середньострокові та довгострокові дії.

4. На рис. 3.2 представлено структурно-функціональну модель організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством із двоконтурною структурою взаємодії та аналітичним модулем прийняття рішень (с. 150). Для полегшення практичного використання моделі доцільно було б доповнити рисунок умовними позначеннями або короткою легендою, яка розмежовувала б організаційні блоки, інформаційні потоки, управлінські рішення та канали контролю.

ЧЕРНОВА Наталія Сергіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри «Економіка та менеджмент» Українського державного університету науки і технологій (рецензент), наголосивши на актуальності розроблених здобувачем наукового ступеню практичних рекомендацій для

менеджерів промислових підприємств в контексті запровадження принципів сталого розвитку в роботі сучасних підприємств, зауважила:

1. На рис. 3.1 на с. 143 ER-модель інформаційно-аналітичної бази механізму корпоративного партнерства наведено без окремого словника сутностей, атрибутів і джерел даних. На наш погляд, це дещо ускладнює її практичне відтворення на підприємстві.

2. У табл. 3.17 на с. 207 мережево-синергійне коригування робастних оцінок виконано при коефіцієнті 0,2. Водночас доцільно було б детальніше пояснити вибір саме цього коефіцієнта та можливий вплив його зміни на підсумкове ранжування інструментів.

3. У підрозділі 3.2 на с. 171 у табл. 3.6 наведено матрицю розподілу відповідальності у центрі корпоративного партнерства, однак вона подана як фрагмент. Доцільно було б розширити її на повний життєвий цикл партнерської ініціативи: від ініціювання пропозиції та відбору партнера до погодження умов, моніторингу результатів, реагування на відхилення і завершення ініціативи. Це посилює б прикладну завершеність запропонованої організаційної моделі.

4. На рис. 3.4 на с. 154 подано систему основних показників оцінювання ефективності корпоративного партнерства в системі управління персоналом підприємства. На нашу думку, показники варто було б чіткіше згрупувати за змістовими контурами: економічним, кадровим, безпековим, цифровим та організаційним. Це дозволило б краще показати зв'язок індикаторів із запропонованою багатокритеріальною моделлю.

5. У роботі значну увагу приділено цифровому моніторингу та інформаційно-аналітичному забезпеченню корпоративного партнерства. Водночас доцільно було б конкретизувати, які саме цифрові інструменти або програмні рішення можуть бути використані підприємством для практичної реалізації запропонованого підходу. Це підвищило б прикладну спрямованість відповідних рекомендацій.

Результати

відкритого

голосування:

«За» 5 членів ради;  
«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Рябцеву Василю Анатолійовичу** ступінь доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова  
разової спеціалізованої вченої ради



Лариса МАРЦЕНЮК