

РІШЕННЯ
РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Здобувач ступеня доктора філософії КАЗЬМІН Ілля Олександрович, 1983 року народження, громадянин України,

освіта вища: закінчив у 2017 році Харківський національний економічний університет ім. Семена Кузнеця, за спеціальністю Бізнес-адміністрування, працює фінансовим директором у ТОВ «Іпріс-Профіль», м. Харків, виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця від «26» листопада 2024 року № 333, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Тетяна ВЛАСЕНКО, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу.

Рецензентів –

Каріна НЕМАШКАЛО, кандидат економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, проректор з навчально-методичної роботи;

Оксана МАЗОРЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування.

Офіційних опонентів –

Микола ЗОСЬ-КІОР, доктор економічних наук, професор, Полтавський державний аграрний університет, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної.

Тетяна ДЕМ'ЯНЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія», доцент кафедри економіки та менеджменту,

на засіданні «22» січня 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

Іллі КАЗЬМІНУ на підставі публічного захисту дисертації «Управління організаційними трансформаціями в процесі розвитку підприємства» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник – Ольга МИРОНОВА, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, в якому містяться нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, присвячених узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо управління організаційними трансформаціями під час розвитку підприємства. У дисертації проведено дослідження концептуальних засад розвитку підприємств; здійснено аналіз категоріального апарату, розширено розуміння організаційних трансформацій, визначено особливості розвитку підприємств шляхом організаційних трансформацій. Запропоновано рівневу систему організаційних трансформацій підприємства за рахунок відокремлення трансформаційних змін вищого (третього) порядку. Розроблено модель організаційних трансформацій на підприємстві, модель оцінки потенціалу організаційних трансформацій підприємства, модель системи управління сталим розвитком підприємства. Сформовано класифікацію видів організаційних трансформацій залежно від їх виду та специфіки прояву, а також сукупність умов реалізації організаційних трансформацій на підприємстві в контексті його розвитку. Розроблено методичний підхід до визначення стратегічної позиції підприємства з використанням матричного підходу. Досліджено теоретичні, методичні та практичні аспекти формування механізмів управління організаційними трансформаціями, що має істотне значення для галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

Здобувач має 5 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 наукових публікацій щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії:

1. Казьмін І. О. Дослідження стану та перспектив організаційних

трансформацій як основи розвитку підприємств. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 1. С. 174–178. (Фахове, категорія Б).

Посилання: <http://ujae.org.ua/doslidzhennya-stanu-ta-perspektyv-organizatsijnyh-transformatsij-yak-osnovy-rozvytku-pidpryyemstv-ukrayinskyj-zhurnal-prykladnoyi-ekonomiky-ta-tehniky/>

DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-1-29>

2. Казьмін І. Організаційні трансформації в діяльності підприємства: роль та наслідки в сучасних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2024. Том 330, №3. С. 449–453. (Фахове, категорія Б).

Посилання: <https://heraldes.khmnu.edu.ua/index.php/heraldes/article/view/244/255>

DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-330-71>

3. Казьмін І. О. Обґрунтування умов реалізації організаційних трансформацій підприємства в контексті його розвитку. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 2. С. 329–333. (Фахове, категорія Б).

Посилання: <http://ujae.org.ua/en/substantiation-of-the-conditions-for-the-implementation-of-organizational-transformations-of-the-enterprise-in-the-context-of-its-development/>

DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-2-56>

4. Казьмін І.О., Мосумова А. К. Формування потенціалу організаційних трансформацій підприємства в сучасних умовах. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2024. № 4. С. 65–70. (Фахове, категорія Б).

Посилання: <http://apie.org.ua/en/formation-of-the-potential-of-organizational-transformations-of-the-enterprise-in-modern-conditions/>

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2024-4-12>

5. Казьмін І.О., Миронова О.М. Визначення управлінських рішень щодо доцільних напрямів організаційних трансформацій підприємств. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 8(36). С. 859–868. (Фахове, категорія Б).

Посилання: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/13814/13880>

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8\(36\)-859-868](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-8(36)-859-868)

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент Тетяна Іванівна ДЕМ'ЯНЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та менеджменту Навчально-наукового інституту «Українська інженерно-педагогічна академія» Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У табл. 1.1 на с. 47 було розглянуто підходи до управління організаційними трансформаціями. Робота б виграла, якби автор згрупував підходи різних авторів за виокремленими ключовими аспектами.

2. На рисунку 1.8, с. 53 дисертації наведено процес організаційних трансформацій на підприємстві. Доцільно було б зобразити певний зв'язок між двома блоками, представленими на рисунку, що підвищило б швидкість сприйняття наведеного процесу.

3. У підрозділі 2.1 дисертаційної роботи (рис. 2.1, с. 80) наведений взаємозв'язок блоків питань анкети щодо аналіз стану та перспектив організаційних трансформацій як основи розвитку підприємств. Проте обґрунтування вибору саме таких питань виглядає скороченим. Можливо було б більш детально пояснити вибір таких питань в анкеті, що дозволило б підвищити позитивність сприйняття структури анкети.

4. У таблиці 3.2 (с. 158) наведено напрями та показники оцінки поточного стану підприємства та його готовності до проведення організаційних трансформацій. Напрями та показники оцінки поточного стану підприємства розглянуто дуже детально, у той час як готовність підприємства до проведення організаційних трансформацій наведено поверхнево. Можливо було б більш детально описати готовність підприємства до проведення організаційних трансформацій за кожним напрямом аналізу.

5. Дисертантом рекомендовані корпоративні стратегії управління сталим розвитком підприємства (табл. 3.6, с. 193). Робота б виграла, якби автор навів приклади імплементації стратегій на досліджуваних підприємствах.

Офіційний опонент Микола Валерійович ЗОСЬ-КІОР, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету, надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. У першому розділі серед критичних компонентів, які, на думку здобувача, мають враховуватись у процесі реалізації організаційних трансформацій, не було акцентовано на цифрових навичках персоналу, тож позиція автора мала б бути уточненою в даному контексті.

2. Хоча заробітна плата визначена як головний мотиватор працівників підприємства (вступ, с. 3; с. 135), це твердження може бути дискусійним, адже сучасні дослідження також підкреслюють важливість нематеріальних стимулів (гнучкий графік, професійний розвиток тощо). Тож незрозуміло, наскільки повно враховувались ці аспекти.

3. Аналізуючи етапи розвитку підприємства, здобувач запропонував п'ятий етап (с. 34) – цифровізацію, який розпочався із 2000-х років і триває до сих пір. В межах проведеного дослідження аспектам глибини цифровізації процесів трансформації та розвитку досліджуваних процесів, розглянутих в анкеті, було приділено недостатньо уваги.

4. Серед критичних компонентів організаційних трансформацій на підприємстві (табл. 1.3 с. 71) окремо визначено управління корпоративною культурою та управління цінностями, лідерством і залученістю. Корпоративна або організаційна культура включають в себе цінності та лідерство, що обумовлює необхідність уточнення зазначених критичних компонентів: або включення лідерства і цінностей до корпоративної культури, або деталізацію останньої до конкретних моделей поведінки учасників.

5. Розглядаючи підходи до розуміння розвитку підприємства здобувач запропонував трансформаційний, який ґрунтується на розгляді розвитку як зміні якісного стану підприємства за рахунок використання його потенціалу (с. 35), а в межах запропонованого методичного підходу до стратегічного позиціонування підприємства в умовах здійснення організаційних трансформацій як основи його розвитку запропоновано чинники формування потенціалу організаційних трансформацій підприємства. Варто вважати, що потенціал організаційних трансформацій підприємства є окремою підсистемою потенціалу підприємства, але співвідношення цих двох понять в контексті забезпечення розвитку в роботі варто було б уточнити.

Рецензент Оксана Володимирівна МАЗОРЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У третьому етапі проведення таксономічного аналізу з метою визначення рівня розвитку потенціалу організаційних трансформацій досліджених підприємств дискусійним є вислів автора щодо того, що всі ознаки (X1, X2, X3) всі ознаки є стимуляторами. Саме це припущення враховано при побудові точки-еталону (F0). Наприклад, досвід проведення організаційні

трансформації на підприємстві (X1). Чи, дійсно, наявність такого досвіду однозначно слід сприймати як можливість, а не обмежувач? (с. 162)

2. У підрозділі 3.2 дослідження стратегічних позиції підприємства за допомогою матриці «зовнішні ризики діяльності / трансформаційний процес на підприємстві» виглядає досить аргументовано (с. 172). Та слід було б також зосередити увагу на рекомендаціях для досліджених підприємств в умовах радикальних змін як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Зазначені питання особливо актуалізуються в період післявоєнного відновлення.

3. Існує ряд значень шкали Харрінгтона. Здобувачу варто було б обґрунтувати граничні значення запропонованих діапазонів рівня розвитку потенціалу організаційних трансформацій підприємств за наведеною шкалою (с. 163).

4. Здобувач надав три рівні організаційних трансформацій підприємства в розрізі чотирьох чинників, які на них впливають (табл. 3.4 с. 181). Враховуючи проведений в попередніх підрозділах аналіз, де здобувачем визначено рівень розвитку потенціалу організаційних трансформацій, було б доцільно визначити зв'язок між цими рівнями.

5. Надаючи класифікацію видів організаційних трансформацій на системно-структурні і транзакційні (рис. 3.21 с. 177), здобувач розглядає в обох видах процесу та системи управлінської діяльності, а потім надає основні напрямки організаційних трансформацій, що впливають на систему управління підприємством (табл. 3.5 с. 182), які переважно описують чинники, що є зовнішніми тригерами організаційних трансформацій. Це по-перше, вимагає уточнення в даній таблиці змісту організаційних трансформацій за напрямками чи тригерами, що їх провокують, а по-друге, вимагає уточнення множини процесів, які повинні бути охоплені організаційними трансформаціями в контексті їх трансформаційної та транзакційної природи.

Рецензент Каріна Ромеовна НЕМАШКАЛО, кандидат економічних наук, професор, проректор з навчально-методичної роботи Харківського національного економічного університету, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У роботі недостатньо обґрунтовано розгляд здобувачем питань створення системи управління сталим розвитком підприємства. Необхідно уточнити зміст поняття «сталі бізнес-моделі розвитку підприємства», на основі яких має бути забезпечена стратегічна конкурентоспроможність підприємства

на засадах інклюзивного сталого розвитку, що відображено у моделі на рис. 3.23 (с. 191).

2. У межах теоретичного розгляду поняття «розвиток підприємства» здобувачем було виділено трансформаційний або процесний підхід до його розуміння (с. 35), в межах якого дисертант пропонує розглядати розвиток як зміну якісного стану підприємства за рахунок використання його потенціалу. Враховуючи тематику дослідження, було б варто детальніше проаналізувати зазначений підхід в наступних підрозділах роботи, адже аналізу використання потенціал приділено мало уваги.

3. У межах процесу управління організаційними трансформаціями (рис. 1.6 с. 48) розглянуті етапи було б доцільніше представити як алгоритм із визначенням послідовності повернення до попередніх етапів в разі отримання негативних результатів.

4. Аналізуючи вплив світових тенденцій на розвиток підприємств в Україні в умовах воєнного стану (п.п. 2.3), здобувач приділив багато уваги інвестиційним чинникам, частково інноваційним та рівню цифрової трансформації регіонів. Крім цих чинників варто було б приділити увагу питанням порушеної логістики, розбитої інфраструктури та втратам людського й інтелектуального капіталу, які наразі виступають ключовими драйверами розвитку соціально-економічних систем, до яких відносять і безпосередньо підприємства.

5. Здобувач запропонував взаємозв'язок складових потенціалу організаційних трансформації підприємства (рис. 3.17 с. 161), який було представлено в оцінюванні компонентів за різними рівнями в межах розглянутих видів діяльності підприємств (табл. 3.3 с. 165). Але серед оцінених компонентів відсутня готовність персоналу до організаційних трансформації за окремими напрямками на підприємстві. Вимагає уточнення множина розглянутих блоків та підходи до їх оцінювання.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.051 Тетяна Анатоліївна ВЛАСЕНКО, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу, надала позитивний відгук без зауважень.
Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Іллі КАЗЬМІНУ ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



(підпис)

Тетяна ВЛАСЕНКО

(власне ім'я та прізвище)