

ВІДГУК

офіційного опонента

Калініченко Людмили Леонідівни

на дисертаційну роботу Бойченка Олега Ігоровича

«Формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств»

представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії

за спеціальністю 073 – Менеджмент

Актуальність теми

Обраний напрям спрямування курсу економічного розвитку країни на глобалізацію та євроінтеграцію з метою досягнення більш привабливих позицій у світовому ринковому просторі виводить на перший план необхідність системного підвищення інтелектуального потенціалу держави, невід'ємною складовою якого є людський капітал, що формується суб'єктами господарювання безпосередньо під час виробничо-господарської діяльності, набуття досвіду та професійного розвитку персоналу. Оскільки важливою передумовою глобалізаційних процесів стає інтелектуалізація виробництва, що передбачає використання мобільної, висококваліфікованої та багатofункціональної робочої сили, виникає необхідність у створенні механізму забезпечення промислових підприємств України персоналом відповідної кількості та якості, здатного на неперервній основі підвищувати техніко-технологічний рівень виробництва, створювати інноваційні продукти, розробляти ефективні управлінські рішення. У основу створення такого механізму має бути покладено дієву систему управління персоналом, що базується на чіткому визначенні та відповідному змістовному наповненні основних етапів процесу інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств. Представлена дисертаційна робота саме і присвячена вирішенню питань обґрунтування науково-методичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства, що обумовлює

актуальність обраної теми, теоретичну і практичну значимість отриманих результатів.

Результати досліджень, виконаних Бойченком О.І., є назрілими для подальшого розвитку теоретичних і прикладних питань щодо підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства. Актуальність науково-методичних розробок автора підтверджується можливістю використання результатів дослідження при розв'язанні прикладних завдань щодо комплексної оцінки інноваційної сприйнятливості персоналу промисловими підприємствами, визначення системи показників оцінки ефективності процесу інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства, обґрунтування чинників впливу на ефективність процесу організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств.

Дисертаційна робота здобувача Бойченка О.І., виконана у відповідності до планів науково-дослідних робіт кафедри менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин Національного Технічного Університету «Харківський політехнічний інститут»: К6705 «Дослідження організаційно-економічних проблем з підвищення інноваційної сприйнятливості підприємств до нових технологій» (№ДР 0118U002012).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність

Аналіз поданої до захисту дисертації та публікацій дисертанта дозволяє дійти висновку, що наукова обґрунтованість і достовірність викладених у них результатів забезпечується коректністю вибору та творчим використанням наукових підходів, чітким визначенням об'єкту та предмету дослідження, мети і завдань дисертаційної роботи, системним вивченням та узагальненням результатів наукових розробок вітчизняних та зарубіжних фахівців з проблеми формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств, логічністю викладення та аргументованістю подання одержаних наукових

результатів, ретельністю вибору з критичним осмисленням значної кількості літературних джерел (понад 220 вітчизняних і іноземних публікацій).

Висновки, пропозиції та методичні положення дисертаційної роботи є достатньо науково обґрунтованими й логічно сформульованими, їх основою є системність та послідовність у проведенні критичного аналізу теоретичних положень та методичних підходів, використання досвіду економіко-математичного моделювання, узагальнення достатньої кількості репрезентативного статистичного матеріалу.

Робота відзначається широким спектром використаних сучасних економіко-статистичних методів і підходів до аналізу емпіричних даних, зокрема комбінації та узгодження методів логічного узагальнення, аналізу, варіантної оптимізації, що дозволило автору не лише дати об'єктивну оцінку стану інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств галузі промислового автоматизації, а й розробити шляхи підвищення ефективності даного процесу.

Сформульовані пропозиції є конкретними, стосуються важливих аспектів управління персоналом промислових підприємств України, відзначаються науковою новизною та свідчать про вагомий внесок автора у розвиток теорії та практики інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства. Апробація нових наукових результатів дисертації проводилася на багатьох вітчизняних підприємствах. Обґрунтовані й достовірні положення дисертаційної роботи знайшли впровадження в діяльності державних установ і суб'єктів господарювання.

Достовірність результатів досліджень

Достовірність одержаних особисто дисертантом результатів наукового дослідження підтверджується їх апробацією на чотирнадцяти науково-практичних конференціях різного рівня. Також про достатній рівень обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій свідчить їх підтвердження відповідними документами (довідки, актами впровадження) та використання розроблених здобувачем практичних і методичних рекомендацій у практичній діяльності підприємств

та у навчальному процесі Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Вищевикладене дозволяє зробити висновок про всебічну обґрунтованість і достовірність, представлених у дисертаційній роботі наукових положень, висновків і рекомендацій, про високий науковий рівень та економічну грамотність дисертанта.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації

Ознайомлення зі змістом дисертації, основними науковими працями дисертанта дозволило визначити найістотніші теоретико-методичні положення, прикладні висновки та рекомендації, які характеризуються науковою новизною, сформульовані автором самостійно та відображають її науковий внесок у розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо підвищення інноваційної сприятливості персоналу промислових підприємств галузі промислової автоматики. Аналіз змісту дисертаційної роботи Бойченка О.І., дає підстави стверджувати, що сформульовану автором мету дослідження досягнуто, завдання розв'язано, результати дослідження характеризуються науковою новизною та мають достатню ступінь апробації. Наукова новизна дисертаційної роботи полягає в обґрунтуванні наукових положень, висновків та рекомендацій щодо підвищення ефективності процесу формування персоналу промислового підприємства.

Серед найбільш вагомих наукових результатів дослідження, які несуть в собі наукову новизну, слід відзначити:

- *вперше автором* запропоновано підхід до формування організаційно-економічних засобів управління інноваційною активністю персоналу на основі вектору впровадження заходів цільового комплексу інноваційної сприйнятливості системи управління персоналом, який на відміну від існуючих дозволяє системно та безперервно формувати потенціал системи управління персоналу на підставі односпрямованих цільових заходів, підвищувати інноваційну сприйнятливість персоналу промислових підприємств в умовах забезпечення їх ефективності на інноваційних ринках;

(Розділ 1.1 стор. 33-36, стор. 36 (рис. 1.3), Розділ 1.3 стор. 70 (рис. 1.11), Розділ 3.4 стор. 177-183, стор. 180 (рис 3.10)).

До наукових положень, які є розвитком ідей, висунутих попередніми дослідниками, слід віднести такі:

автором удосконалено:

- підхід до обґрунтування та систематизації комплексу факторів, які впливають на підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, з урахуванням специфіки галузі промислової автоматики, що дозволяє на відміну від попередніх узагальнень врахувати синергетичний ефект від забезпечення організаційно-управлінської складової роботи персоналу на основі цільової розробки інтерактивних заходів даного підвищення.

(Розділ 1.1 стор. 36-37, стор.65 (рис.1.9), стор.64-66.)

- методичний підхід до аналізу системи управління персоналом підприємства, який дає можливість здійснювати системну орієнтацію її підсистем і функцій на основі вектору інноваційної сприйнятливості, що на відміну від існуючих містить систему вимірників їх впливу на інноваційну активність персоналу, що дозволяє розробляти цільові організаційно-управлінські заходи з діагностики стану і підвищення ефективності індивідуальної участі персоналу в інноваційній діяльності підприємства з урахуванням специфіки галузі промислової автоматики;

(Розділ 3.2 стор.146-154, стор. 148 (рис. 3.2)).

- систему цільового формування інформаційно-комунікативних корпоративних мереж з точки зору розвитку їх рівня інноваційної сприйнятливості персоналу, яка на відміну від існуючих стимулює і посилює цільову орієнтацію комунікативних функцій систем управління персоналом та забезпечує підвищення ефективності використання інноваційно-інформаційної складової їх підсистем, що сприяє підвищенню конкурентоздатності підприємства галузі промислової автоматики;

(Розділ 3.1 стор. 136-146).

дістали подальшого розвитку:

- підхід до підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу комерційної служби підприємства галузі промислової автоматики, який на відміну від існуючого дозволяє забезпечити стратегію підвищення ефективності продажів за рахунок готових рішень по типу «finished solution» без використання системних інтеграторів в умовах розвитку інноваційних ринків, що дає можливість підвищити прибуток підприємства

(Розділ 3.3 стор. 154-176).

- модель взаємодії організаційно-економічних і управлінських засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу підприємства галузі промислової автоматики на інтерактивній основі, яка дозволяє формувати склад підсистем системи управління персоналом з урахуванням специфіки інноваційної стратегії підприємства, що на відміну від існуючих моделей дозволяє системно орієнтувати дані засоби на підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу і розвитку інноваційних ринків промислової автоматики (Розділ 1.3 стор.67-69, стор. 67 (рис. 1.10)).

Для забезпечення достовірності результатів дисертаційного дослідження автором використано великий обсяг матеріалу як вітчизняних так і іноземних вчених і фахівців з питань теорії і практики інноваційної сприйнятливості персоналу та системи управління персоналом для аналізу якого застосовані сучасні методи і прийоми, перш за все системний підхід, аналіз і синтез результатів, логіко-аналітичний, наукового абстрагування, економіко-математичного моделювання.

Таким чином, основні наукові положення, результати і висновки дисертаційної роботи Бойченка О.І. мають істотну новизну, добре обґрунтовані, їх достовірність автором доведена.

Наукове значення та практична цінність одержаних результатів дослідження

Наукове значення дисертаційної роботи відображене у висновках, що повною мірою відповідають змісту й сутності роботи, а також наведеним пунктам наукової новизни. Представлені окремі наукові положення розширюють понятійний апарат економічної науки, забезпечують розвиток теоретико-методологічної бази дослідження інноваційної сприйнятливості

персоналу промислових підприємств також, можуть використовуватися в якості нормативно-методичної основи при розробці національних і регіональних соціально-економічних програм, спрямованих на мобілізацію інноваційної діяльності, підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу та роблять вагомий внесок у розвиток теоретичних поглядів щодо підвищення ефективності процесу інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства.

Прикладне значення дисертаційної роботи визначається можливістю застосування його положень, результатів і практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств в тому числі галузі промислової автоматики.

За результатами дослідження було отримано довідки та акти про впровадження від: ТОВ «ВО ОВЕН» (АКТ № 23/04-18 від 23.04.2018р.), ТОВ «ЕВЕРЕСТ КОМПАНІ» (АКТ № 2/11-01 від 02.11.2018р.), ТОВ «ШВЕЙЦАРСЬКИЙ БІЗНЕС СЕРВІС ІНСТИТУТ»/ТОВ «БРИТАНСЬКИЙ МОВНИЙ ТАБІР "ABC CAMP" (Довідка №09/12-1 від 09.12.2018р.), ТОВ «КАПІТАН» (Довідка №14/01-1 від 14.01.2019р.), КНП ХОР «ОГВВ» (Довідка № 93 від 28.01.2019р.), ТОВ «ПРОМАГРОІНЖИНІРІНГ» (АКТ №30/01-19-1 від 30.01.2019р.), ТОВ «ТАЛМІКС» (Довідка №4/2-1 від 04.02.2019р.), НТУ «ХП» (АКТ від 25.03.2019р.), ТОВ НПП «НАФТАЕНЕРГОПРОМ» (Довідка №303 від 18.09.2019р.).

Крім того, певні положення дисертації використовуються в навчальному процесі Національного технічного університету «Харківський національний інститут» при викладанні дисциплін «Інтелектуальний і креативний бізнес», «Підприємництво та регіональний розвиток», «Самоменеджмент» при підготовці фахівців спеціальності 051 «Економіка», 073 «Менеджмент», 076 «Підприємство, торгівля та біржова діяльність», а також при складанні навчального посібника, розділ 7.3: О.І. Бойченко. Інноваційна економіка та маркетинг інновацій / О.І. Бойченко // Інноваційна економіка та менеджмент інноваційно-інвестиційної діяльності.

Повнота викладення наукових положень, матеріалів, висновків і рекомендацій дисертації в опублікованих працях

За результатами дослідження, проведеного Бойченком О.І. протягом 2017-2019рр. було опубліковано 28 наукових праць загальним обсягом 10,75 друк. арк., із яких особисто автору належать 6,82 друк. арк., що докладно відображають зміст дисертаційної роботи, її наукові положення, висновки та рекомендації. Серед опублікованих праць 3 колективних монографій (у тому числі 2 зарубіжних); 8 статей у фахових виданнях України з економічних наук, з яких – 1 стаття у виданнях, що індексується у міжнародній наукометричній базі Web of Science; 14 тез доповідей науково-практичних конференцій; 2 статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку Європейського Союзу, з яких – 2 статті у виданнях, що індексується у міжнародній наукометричній базі Web of Science. Більшість опублікованих робіт отримали апробацію шляхом доповідей дисертанта на науково-практичних конференціях різного рівня, які проводилися в Україні та країнах СНД, та Євро Союзу. Публікації повністю відображають зміст, основні положення та наукову новизну дисертаційної роботи.

Участь здобувача у роботах, що опубліковані у співавторстві зазначена у дисертаційній роботі.

Опубліковані матеріали повністю відображають зміст дисертаційної роботи та відповідають вимогам пункту 11 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, Затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167.

Аналіз та оцінка змісту роботи

Дисертаційна робота Бойченка О.І. складається зі вступу, трьох розділів, висновків та додатків.

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та завдання дослідження, наукову новизну, практичне значення, апробацію результатів, повноту викладення наукових і прикладних результатів дисертації в опублікованих працях.

В першому розділі проаналізовано понятійного апарату інноваційної сприйнятливості персоналу сформульовані поняття. Наведені фактори зовнішнього і внутрішнього середовища впливу на інноваційну сприйнятливість персоналу. Також біло проаналізовану активну роль системи управління персоналом в інноваційної діяльності промислового підприємства в електронних світових і вітчизняних ресурсах таких, як наукові світові бібліотеці. Наведено характер впливу функцій системи управління персоналом на інноваційну сприйнятливості персоналу. А також рівень і тенденції інноваційної діяльності в галузі промислової автоматички.

У другому розділі наведено аналіз інноваційних підприємств промислової автоматички у світовій та українській економіці. Проаналізовано систему управління персоналом в забезпеченні інноваційної сприйнятливості промислових підприємств галузі промислової автоматички з точки зору забезпечення інноваційної сприйнятливості персоналу. Проведено розрахунок індекс ІС персоналу ТОВ ВО «ОВЕН». Проаналізовано систему управління персоналом в забезпеченні інноваційної сприйнятливості промислових підприємств галузі промислової автоматички з точки зору забезпечення ІС персоналу. Показні комплексні проблеми збільшення ефективності ІД на основі активізації персоналу на українських підприємствах промислової автоматички.

Третій розділ присвячено вирішенню задачі підвищення інноваційну сприйнятливості персоналу на основі розвитку корпоративних соціальних мереж промислових підприємств, на прикладі ПЗ «Bitrix24» компанії ТОВ «ВО ОВЕН». Наведені методичні пропозиції щодо формування інструменту підвищення інноваційну сприйнятливості персоналу промислових підприємств на прикладі галузі промислової автоматички. Наведена комплексна індексна-параметрична модель підвищення інноваційну сприйнятливості персоналу промислових підприємств. Показано впровадження нововведення: перехід з регіонального на галузевий принцип діяльності комерційного відділу з точки зору підвищення ефективності сприйняття клієнтів.

Висновки достатньо повно відображають хід розв'язання поставлених у роботі завдань, містять основні результати дисертаційного дослідження.

Список використаних джерел досить повний і охоплює сучасні вітчизняні та зарубіжні публікації.

Зміст анотації відображає основний зміст дисертаційного дослідження та достатньо повно розкриває наукові результати та практичну цінність роботи.

В цілому робота є цілком завершеною працею, в якій отримані нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретну наукову задачу, а саме формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств.

Академічна доброчесність

Порушень академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації) в дисертації та наукових працях, у яких висвітлені основні наукові результати дисертаційного дослідження Бойченка О.І. не виявлено.

Дискусійні питання та зауваження до дисертаційної роботи

Поряд із позитивною оцінкою результатів роботи, щодо окремих її положень можна відзначити, що деякі твердження є дискусійними або потребують доопрацювання:

- щодо першого розділу дисертаційної роботи:

1. В таблиці 1.6 – «Порівняльний аналіз типових структур служб управління персоналом світових і вітчизняних компаній промислової автоматики» не чітко наведені пропозиції щодо поліпшення організаційної структури українських компаній (стор. 52);

2. Запропоноване автором визначення поняття «інноваційна сприйнятливість персоналу», на наш погляд, доцільно доповнити фразою ...«при відповідному рівні підготовки», тобто персонал необхідно підготувати для сприйняття інновацій (стор. 31);

3. Для успішного впровадження (реалізації) вектору підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу, з нашої точки зору, в якості першого елементу пропонуємо в схемі 1.3 розглянути елемент навчання персоналу розуміння та значення інновацій. Виникає дискусійне питання, що ж є первинним. Науково технічний прогрес або підготовка кадрів? (стор. 36.);

4. Автор розглядає якісні характеристики працівника, що займаються інноваційною діяльністю (стор. 37), на наш погляд, перераховані характеристики доцільно доповнити «базовою освітою персоналу з урахуванням його рівня (бакалавр, магістр, доктор філософії...);

5. На стор. 46 – табл 1.5 розглянуто підсистеми системи управління персоналом, пропоную взяти до уваги на розгляд таку підсистему системи управління персоналом як «бізнес партнерства», наприклад, університет - фірма (виробництво), залучення провідних спеціалістів від виробництва до навчання студентів. Організацію виробничої практики, залучення до науково-дослідним розробкам, винахідницькою діяльністю та інші. Це, в свою чергу, призведе до інтеграції навчання, науки і виробництва;

- щодо другого розділу дисертаційної роботи:

6. Доцільно рисунок 2.15 «Продажі та прибуток...» додатково навести графік фондівддачі, як відношення прибутку до капітальних витрат, що є показником абсолютної ефективності, і дасть можливість більш комплексно оцінити результати роботи фірми (стор. 91);

7. При розгляді проблем збільшення ефективності інноваційної діяльності, на наш погляд, першим пунктом, слід було б вказати на відсутність в Україні комплексної програми залучення інвестицій у промисловість, що й породжує більшість проблем у цій галузі (стор.127);

8. Розглядаючи проблематику на виробництві автору доцільно було акцентувати увагу на проблему випуску більшістю вітчизняних підприємств морально застарілої продукції, що робить її неконкурентоспроможною на зовнішніх ринках та призводить до зайвих витрат при її виробництві (стор. 128);

9. Визначену на рисунку 2.22 комплексну проблематику українських підприємств ПА підвищення ІС персоналу доцільно доповнити однією з ключових проблем «недолік інвестиційних ресурсів що направлені в інноваційні технології» (стор.133);

- *щодо третього розділу дисертаційної роботи:*

10. Заголовок розділу 3 (стор. 136) «Підвищення ефективності діяльності промислових підприємств на основі методичних підходів до підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу», пропонується після слова «основі» вставити слово «вдосконалення»;

11. Стор. 162-164 табл. 3.9 та далі в опису проектів стр. 165, 167, автор наводить кінцеві результати термінів окупності ($T_{ок \text{ факт}}$) без демонстрації їх розрахунку, на наш погляд, слід було б привести розрахункові формули і безпосередньо розрахунок цих показників. Як зауваження, в сучасній методиці оцінки ефективності інвестиційних коштів термін «термін окупності» не використовується, необхідно використовувати термін «дисконтований період окупності».

12. Дисертант у другому абзаці стор. 167 - вказує, що проект «Транспорт» загально окупився на 43,7%, не зрозуміло, як же отримано цей результат?

13. «Комплексна параметрично-індексна модель підвищення ІС персоналу ПП» (стор.178, рис.3.9) більше схожа на блок-схему , а не на економіко-математичну модель, яка обов'язково передбачає цільову функцію і систему обмежень.

14. Рисунки: «3.2 – Алгоритм методичного підходу щодо підвищення ІС потенціалу СУП ПП» (стор. 148) та «3.9 – Комплексна параметрично-індексна модель підвищення ІС персоналу ПП» (стор. 178) на наш погляд, на цих рисунках 3.2 та 3.9 не вистачає більш детального опису.

Вказані недоліки не знижують загального позитивного враження від дисертаційного дослідження Бойченка О.І., яке має велику значимість для формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств

Оформлення дисертаційної роботи

Оформлення дисертації за структурою, мовою та стилем викладення відповідає вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим МОН України, наказ №40 від 12 січня 2017 р. Матеріали дисертації та автореферату чітко висвітлюють одержані під час дослідження науково-практичні результати.

Рекомендації щодо використання результатів дисертаційної роботи

Отримані результати дослідження щодо формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств галузі промислової автоматики мають не тільки теоретичне значення, але можуть також бути використаними в практичній діяльності промислових підприємств різних організаційно-правових форм і форм власності, науково-дослідних установ за профілем роботи, закладів вищої освіти.

ВИСНОВОК

Дисертаційна робота Бойченка Олега Ігоровича «Формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств» є самостійною кваліфікаційною науковою працею, яка виконана на актуальну тему. За своїм змістом відповідає проекту спеціальності 073 – Менеджмент. Отримані результати та висновки мають наукову новизну, важливе теоретичне та практичне значення, роблять безперечний внесок у теорію та практику підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислового підприємства галузі промислової автоматики.

Дослідження виконано на високому науковому рівні, матеріал викладено чітко й обґрунтовано з вмілим використанням графічного підходу до викладення, що значно полегшує сприйняття матеріалу. Усі положення,

результати і висновки є чітко аргументованими. Впровадження результатів дисертаційної роботи підтверджено документально, про що свідчать листи про впровадження, які наведено у додатках до дисертації.

Опубліковані роботи відображають основні положення дисертації. Основні результати дослідження апробовано та схвалено на достатній кількості науково-практичних конференцій різного рівня, що проводилися у різних регіонах України та інших країнах світу.

Все перелічене дає підстави стверджувати, що дисертаційна робота Бойченка Олега Ігоровича «Формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств» є закінченим самостійним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково обґрунтовані результати в певній галузі науки, що в сукупності вирішують важливу наукову проблему. За змістом, актуальністю, науковою новизною та практичною цінністю робота відповідає вимогам пунктів 10, 11, 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, Затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167, та положень Вимог до оформлення дисертації затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 №40.

Вважаю, що автор дисертації «Формування організаційно-економічних засобів підвищення інноваційної сприйнятливості персоналу промислових підприємств» Бойченко Олег Ігорович заслуговує присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки
Харківського національного університету
будівництва та архітектури

L. Kalinchenko

Л. КАЛІНІЧЕНКО

14.01.2020р.

