

АНОТАЦІЯ

Рябцев В. А. Корпоративне партнерство в системі забезпечення сталого розвитку промислового підприємства. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент (07 – Управління та адміністрування). – Український державний університет науки і технологій, Дніпро, 2026.

Дисертаційну роботу присвячено розробленню 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. Актуальність теми зумовлена тим, що сучасні промислові підприємства функціонують у середовищі високої мінливості, де поєднуються економічні, соціальні, кадрові, екологічні, безпекові та інституційні виклики.

Для промисловості України проблема набуває особливої гостроти в умовах воєнного стану, коли традиційні підходи до організації праці, мотивації, координації взаємодії та розвитку персоналу вже не забезпечують належного рівня стійкості, адаптивності та узгодженості рішень. За таких умов корпоративне партнерство доцільно розглядати не як допоміжну форму комунікації, а як інструмент інтеграції внутрішнього кадрового та зовнішнього контрагентського контурів у межах єдиної системи управління підприємством.

Метою дисертації є 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. Об'єктом дослідження є процес забезпечення сталого розвитку промислового підприємства на засадах формування та реалізації корпоративного партнерства. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних положень, методичних підходів та прикладних інструментів

формування організаційно-економічного механізму управління корпоративним партнерством у системі управління персоналом підприємства.

У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема монографічний, порівняльний, системний, інституційний, статистико-економічний, експертний, економіко-математичний, процесний, графічний та абстрактно-логічний. Інформаційну базу дослідження становлять нормативно-правові акти України та країн ЄС, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, статистичні дані та матеріали практичної діяльності промислових підприємств.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-прикладного завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретико-методологічних засад і розробленні науково-практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства.

Доведено, що корпоративне партнерство доцільно трактувати як керований спосіб узгодження інтересів, ресурсів, відповідальності, комунікацій та процедур взаємодії, який забезпечує поєднання кадрових, економічних, безпекових і цифрово-аналітичних параметрів у межах єдиної системи управління. Такий підхід дає змогу перейти від фрагментарного застосування окремих партнерських ініціатив до побудови цілісного управлінського циклу, орієнтованого на безперервність діяльності, стійкість персоналу та досягнення цілей сталого розвитку.

Узагальнено концептуальні засади сталого розвитку промислового підприємства та визначено місце корпоративного партнерства в системі його забезпечення.

Обґрунтовано, що в сучасних умовах корпоративне партнерство має поєднувати економічні, соціальні та екологічні пріоритети, забезпечуючи водночас кадрову стійкість, організаційну адаптивність, підвищення довіри, зміцнення внутрішньої взаємодії та узгодження інтересів між працівниками, менеджментом, власниками, контрагентами. Уточнено зміст корпоративного

партнерства як об'єкта управління та доведено його безпосередній зв'язок із системою управління персоналом через механізми залучення, адаптації, розвитку, координації, утримання працівників і регламентації внутрішніх та зовнішніх форм взаємодії.

Систематизовано інструменти інтеграції принципів сталого розвитку та управління персоналом у концепції корпоративного партнерства. Показано, що практична реалізація партнерських рішень має спиратися на поєднання інструментів управління змінами, мотивації, внутрішніх комунікацій, комплаєнсного супроводу, цифрового моніторингу, сценарного моделювання, KPI-оцінювання, аналізу повної вартості володіння ініціативою, а також організаційних рішень, які забезпечують безперервність діяльності та функціональну узгодженість підрозділів.

Важливим результатом дослідження є розроблення сценарно-адаптивної багатокритеріальної моделі оцінювання ефективності інструментів корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислового підприємства.

На відміну від статичних підходів, запропонована модель 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. Це дає змогу не лише порівнювати альтернативні інструменти партнерства, а й обґрунтовувати їх пріоритетність та послідовність упровадження в умовах воєнно-нестабільного середовища, обмеженості ресурсів, кадрових ризиків, енергетичних загроз і логістичних збоїв.

Удосконалено 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. Доведено, що оцінювання має здійснюватися не за одним

домінантним показником, а за збалансованою системою критеріїв, яка дає змогу одночасно враховувати економічний ефект, кадрову стійкість, безперервність діяльності та реалізованість управлінських рішень.

Розширено систему показників оцінювання ефективності використання інструментів управління корпоративним партнерством від переважно фінансових і локально-процесних параметрів до шестивимірної збалансованої основи, що охоплює економічний ефект, кадрову стійкість, безперервність діяльності, комплаєнсну безпеку, цифрову аналітичність і реалізованість. Такий підхід забезпечує практично придатний моніторинг результативності партнерських рішень і створює основу для переходу до вимірюваного, зіставного та відтворюваного управління корпоративним партнерством у системі управління персоналом.

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. Практична придатність механізму забезпечується поєднанням цільової, організаційної, ресурсної, інструментальної, інформаційно-аналітичної та оціночно-коригувальної складових, що дає змогу розглядати корпоративне партнерство як повноцінну підсистему управління персоналом.

Важливим результатом є вдосконалення організаційної структури управління центром корпоративного партнерства шляхом переходу до гнучкої функціонально-мережевої моделі з матричним розподілом повноважень. Запропоновано поєднання стратегічного кураторства, постійного операційного ядра, мережі уповноважених осіб у структурних підрозділах та тимчасових робочих груп, що забезпечує підвищення керованості й стійкості партнерських процесів. Доведено, що така модель є більш придатною до умов невизначеності, ніж жорстко ієрархічні схеми, оскільки забезпечує оперативне перерозподілення функцій, швидше реагування на ризики та міжфункціональну координацію рішень.

Подальшого розвитку набув 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. Це підвищує безперервність управління в умовах енергетичних, логістичних і кадрових збоїв, а також допомагає сформувати більш життєздатну архітектуру партнерської взаємодії на рівні підприємства.

Набули подальшого розвитку науково-методичні положення щодо інституціоналізації корпоративного партнерства через центр корпоративного партнерства як спеціалізовану координаційну ланку системи управління персоналом. Обґрунтовано, що створення такого центру дозволяє забезпечити узгодження інтересів учасників, портфельний контроль ініціатив, міжфункціональну координацію, інтеграцію внутрішнього і зовнішнього контурів партнерства.

Подальшого розвитку набуло інформаційно-аналітичне забезпечення механізму корпоративного партнерства через поєднання ER-моделі даних, ядра КРІ, санкційної та добросесної верифікації контрагентів, оцінки повної вартості володіння ініціативою та цифрових засобів моніторингу. Доведено, що така архітектура створює основу для цілісного цифрового супроводу партнерських рішень, підвищує прозорість, аналітичність, відтворюваність та контрольованість управління корпоративним партнерством.

Окреме місце в дослідженні відведено формуванню алгоритму впровадження дистанційного онбордингу, який дає змогу економити час, зменшувати організаційні втрати та підвищувати керованість процесу інтеграції нових співробітників. Обґрунтовано важливість онбордингу як елемента корпоративного партнерства в системі управління персоналом, оскільки саме на етапі входження працівника в організацію формуються первинна лояльність, розуміння правил взаємодії, рівень залученості та готовність до участі в колективних механізмах реалізації цілей підприємства.

Подальшого розвитку набув інструментарій урахування нестабільності та кадрових ризиків у моделях розвитку управлінського персоналу через введення змінної, що відображає організаційні бар'єри, зокрема обмеження ресурсів, опір змінам, ризики безперервності діяльності та інші фактори, які зменшують або модифікують ефект управлінських рішень.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що запропоновані положення, підходи та рекомендації можуть бути використані промисловими підприємствами для побудови ефективної системи корпоративного партнерства, узгодження внутрішніх і зовнішніх інтересів, підвищення кадрової й організаційної стійкості, зниження транзакційних, комплаєнсних та репутаційних ризиків, забезпечення безперервності діяльності, а також для обґрунтування управлінських рішень щодо сталого та повоєнного розвитку.

Окремі положення, висновки й рекомендації дослідження використано в діяльності ТОВ «ДНІПРОМЕТІЗ ТАС» для вдосконалення підходів до координації внутрішньої та зовнішньої взаємодії, підвищення обґрунтованості управлінських рішень, посилення організаційної стійкості та розвитку партнерських відносин у контексті забезпечення сталого розвитку. Теоретичні та практичні розробки, запропоновані в дисертації, застосовуються в навчальному процесі Українського державного університету науки і технологій під час викладання дисциплін «Управління інноваційною діяльністю», «Управління змінами» та виконання кваліфікаційних робіт.

Основні положення та результати дисертації відображено у 16 наукових працях, з яких 5 статей опубліковано у фахових наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз, і 11 праць мають апробаційний характер. Запропоновані в дисертації положення формують методичне підґрунтя для інституціоналізації корпоративного партнерства в системі управління персоналом промислових підприємств України та створюють основу для подальшого розвитку практики стійкого, аналітично обґрунтованого управління партнерськими процесами, яке має цифрову підтримку.

Ключові слова: корпоративне партнерство, мотивація, сталий розвиток, зміни, управління, індикативна вартість, ефективність, критерії оцінювання, управління персоналом, продуктивність, промислові підприємства, стратегічне управління, антикризове управління, ризики.

ABSTRACT

Riabtsev V. A. Corporate Partnership in the System of Ensuring the Sustainable Development of an Industrial Enterprise. A qualifying academic work submitted as a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in Specialty 073 Management. Ukrainian State University of Science and Technology, Dnipro, 2026.

The dissertation is devoted to the development of theoretical and methodological foundations and scientific and practical recommendations for the formation of an organisational and economic mechanism of corporate partnership within the personnel management system in order to ensure the sustainable development of an industrial enterprise under conditions of uncertainty.

The relevance of the topic is determined by the fact that modern industrial enterprises operate in an environment of high volatility, where economic, social, human resource, environmental, security and institutional challenges are intertwined. For Ukrainian industry, this issue is particularly acute under martial law, when traditional approaches to work organisation, motivation, coordination and personnel development no longer ensure sufficient resilience, adaptability and coherence in decision-making. Under such conditions, corporate partnership should be regarded not merely as an auxiliary form of communication, but as a strategic instrument for integrating the internal (personnel) and external (counterparty) dimensions into a unified enterprise management system.

The purpose of the dissertation is to develop the theoretical and methodological foundations and practical recommendations for the formation of an organisational and economic mechanism of corporate partnership within the personnel management system in order to ensure the sustainable development of an industrial enterprise under conditions of uncertainty. The object of the study is the process of ensuring the

sustainable development of an industrial enterprise through the formation and implementation of corporate partnership. The subject of the study is the set of theoretical and methodological provisions, methodological approaches and applied instruments for the formation of an organisational and economic mechanism for managing corporate partnership within the enterprise personnel management system.

The research employs general scientific and special methods, including monographic, comparative, systemic, institutional, statistical-economic, expert, economic-mathematical, process-based, graphical and abstract-logical methods. The information base consists of regulatory and legal acts of Ukraine and EU countries, scientific works by domestic and foreign scholars, official statistical data, and materials from the practical activities of industrial enterprises.

The dissertation provides a theoretical generalisation and offers a new solution to an important scientific and applied task - the substantiation of theoretical and methodological foundations and the development of scientific and practical recommendations for the formation of an organisational and economic mechanism of corporate partnership within the personnel management system of an industrial enterprise. The study demonstrates that corporate partnership should be interpreted as a managed process of aligning interests, resources, responsibilities, communications and interaction procedures. This process ensures the integration of human resource, economic, security and digital-analytical parameters within a single management system and enables the transition from fragmented partnership initiatives to a coherent, integrated management cycle focused on business continuity, workforce resilience and the achievement of sustainable development goals.

The conceptual foundations of the sustainable development of an industrial enterprise have been generalised and the place of corporate partnership within this system has been identified. It is substantiated that, under current conditions, corporate partnership must combine economic, social and environmental priorities while simultaneously ensuring workforce resilience, organisational adaptability, increased trust, strengthened internal interaction and the alignment of interests among employees, management, owners and counterparties. The content of corporate partnership as an object of management has been clarified, and its direct link with the

personnel management system has been demonstrated through the mechanisms of recruitment, adaptation, development, coordination, employee retention and the regulation of internal and external forms of interaction.

The instruments for integrating the principles of sustainable development and personnel management within the concept of corporate partnership have been systematised. It is shown that the practical implementation of partnership decisions should be based on a combination of change management, motivation, internal communications, compliance support, digital monitoring, scenario modelling, KPI-based assessment, total cost of ownership analysis and organisational solutions that ensure business continuity and functional coherence of structural units.

A key result of the study is the development of a scenario-adaptive multi-criteria model for assessing the effectiveness of corporate partnership instruments within the personnel management system of an industrial enterprise. Unlike static approaches, the proposed model combines scenario-dependent criterion weights (according to the type of external shock), robust aggregation based on the least favourable scenario, and network-synergetic adjustment using an instrument complementarity index. This makes it possible not only to compare alternative instruments but also to substantiate their priority and sequence of implementation in an unstable wartime environment characterised by resource constraints, human resource risks, energy threats and logistical disruptions.

The methodological approach to assessing the effectiveness and efficiency of corporate partnership has been improved by moving from the isolated use of financial, process-based and expert assessments to an integrated multi-criteria procedure focused on the selection, comparison and ranking of partnership instruments. The system of indicators for evaluating the effectiveness of corporate partnership management instruments has been expanded from predominantly financial and local process parameters to a balanced six-dimensional framework covering economic effect, workforce resilience, business continuity, compliance security, digital analytical capability and feasibility. This ensures practically applicable monitoring of partnership decisions.

The organisational and economic mechanism for managing corporate

partnership has been improved through the integration of the internal personnel and external counterparty dimensions into a single managed cycle built on the principles of the stakeholder approach, business continuity, measurability of results and alignment with sustainable development goals.

The organisational structure for managing the corporate partnership centre has been improved by transitioning to a flexible functional-network model with a matrix distribution of powers. The model combines strategic supervision, a permanent operational core, a network of authorised representatives in structural units and temporary working groups, thereby enhancing controllability and resilience of partnership processes.

The method of structural-network design of the corporate partnership centre has been further developed by taking into account not only formal subordination but also communication intensity, overload risks, node criticality and the need for procedural redundancy of roles, functions and alternative communication channels. This increases management continuity under energy, logistical and staffing disruptions.

The scientific and methodological provisions on the institutionalisation of corporate partnership through a corporate partnership centre as a specialised coordinating unit within the personnel management system have been further developed. The information and analytical support of the corporate partnership mechanism has also been advanced through the integration of an ER data model, a KPI core, sanctions and integrity verification of counterparties, total cost of ownership assessment and digital monitoring tools.

Special attention is paid to the development of an algorithm for the implementation of remote onboarding, which saves time, reduces organisational losses and improves the controllability of new employee integration. The importance of onboarding as a key element of corporate partnership within the personnel management system is substantiated, since it is at this stage that initial loyalty, understanding of interaction rules, engagement level and readiness to participate in collective goal achievement are formed.

The toolkit for accounting for turbulence and human resource risks in

management personnel development models has been further developed by introducing a variable that reflects organisational barriers (resource constraints, resistance to change, business continuity risks and other factors) that reduce or modify the effect of managerial decisions.

The practical significance of the results lies in the fact that the proposed provisions, approaches and recommendations can be used by industrial enterprises to build an effective corporate partnership system, align internal and external interests, enhance workforce and organisational resilience, reduce transaction, compliance and reputational risks, ensure business continuity and substantiate managerial decisions related to sustainable and post-war development.

Certain provisions, conclusions and recommendations of the study have been implemented in the activities of DNPROMETYZ TAS LLC in improving the coordination of internal and external interaction, increasing the substantiation of managerial decisions, strengthening organisational resilience and developing partnership relations in the context of sustainable development. The theoretical and practical developments are also used in the educational process of the Ukrainian State University of Science and Technology in the courses *Innovation Management* and *Change Management*, as well as in the preparation of qualification papers.

The main provisions and results of the dissertation are reflected in 16 scientific publications, of which 5 articles were published in recognised academic journals indexed in international scientometric databases and 11 are conference abstracts and proceedings. The proposed provisions form the methodological basis for the institutionalisation of corporate partnership within the personnel management systems of Ukrainian industrial enterprises and create a foundation for the further development of resilient, analytically substantiated and digitally supported management of partnership processes.

Keywords: corporate partnership, motivation, sustainable development, change management, indicative value, efficiency assessment, personnel management, productivity, industrial enterprises, strategic management, anti-crisis management, risks.