

ВІДГУК

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора

Андрушківа Богдана Миколайовича

на дисертаційну роботу на тему: «Формування, оцінка та підвищення
кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної
економіки»,

Посвалюк Ольги,

представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 073 «Менеджмент»

в галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

1. Актуальність теми дисертаційної роботи

Стратегічна орієнтація управління підприємствами, в повоєнних умовах, як правило, визначає не лише тенденції кадрового забезпечення на тривалу перспективу у Європейських контекстах, але і організаційні механізми вирішення цієї проблематики.

Здобувачка переконливо обґрунтовує важливість та нагальність наукового опрацювання згаданих питань, які є предметом її дослідження. Авторка у вступній частині висвітлюючи зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями у відповідній галузі знань здійснює це шляхом критичного аналізу з визначенням сутності наукового завдання. Зокрема, здобувачка звертає увагу на те, що кадри є ключовою складовою успішної діяльності промислових підприємств будь-якого сектору економіки, а їх трудовий потенціал є базисом для реалізації стратегічних планів і перспектив подальшого розвитку. За сучасних умов, особливо в період війни та гострої соціально-економічної кризи як в країні в цілому, так і в кожній територіальній громаді зокрема, обумовленої, в першу чергу,

повномасштабною військовою агресією росії та масовим руйнуванням об'єктів промислової та критичної інфраструктури, збереження та примноження кадрового потенціалу промислових підприємств стає одним із ключових факторів забезпечення можливості не лише виживання в кризових умовах, але й формування фундаментальних засад швидкого відновлення й розвитку у Європейських контекстах в повоєнний період. З огляду на це, особливої гостроти й актуальності за сучасних умов набувають питання розбудови високоефективних систем формування, оцінки та розвитку кадрового потенціалу промислових підприємств, орієнтованих як на зовнішні, так і внутрішні ринки конкурентоспроможної продукції.

Необхідно наголосити що це особливо актуально нині в Європейсько-трансформаційних умовах. Власне на вирішення цих складних завдань спрямувала свій науковий пошук Посвалюк Ольга. Вище загадана тематика є важливим напрямком досліджень сучасної економічної науки та практики, що обґрунтовано зумовлює актуальність і своєчасність її дисертаційної роботи: «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки».

2. Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, темами та планами

Дисертаційна робота написана відповідно до планів науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету за темою №5Б-2022 «Моделювання стратегій безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем» (номер державної реєстрації: 0122U001212), де авторкою обґрунтовано базові засади впровадження системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств як одного з елементів стратегії безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем. Наукові розробки базуються на управлінських процесах, спрямованих на підвищення ефективності кадрового потенціалу та формування висококваліфікованого персоналу що дозволяє здійснювати це відповідно до норм і стандартів ЄС.

Сукупність теоретико-методологічних положень та результатів, представлених у дисертації, дозволяє зробити висновок, що її виконання є важливою складовою частиною науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету.

3. Сутність обґрунтованості наукових досліджень та їхня достовірність

Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані авторкою в дисертації, достатньо обґрунтовані і достовірні. Вони базуються на дослідженні праць вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчих актах та нормативно-правових документах, матеріалах міжнародних науково-практичних конференцій та семінарів. У процесі дослідження використовувались матеріали Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства фінансів України, дані звітності підприємств, власні аналітичні розрахунки авторки.

У роботі використані загальнонаукові методичні прийоми дослідження серед яких: теоретичного узагальнення, групування, абстрагування, порівняння, економіко-математичного моделювання, узагальнення, а також діалектичний, аналітичний, системний, статистико-економічний, абстрактно-логічний методи. Застосування ґрунтового науково-методичного апарату дозволило авторці дослідити теоретичні основи, принципи та методи і на цій базі розробити практичні рекомендації щодо формування не лише кадрової політики, а і виробничої стратегії підприємства загалом.

4. Наукова новизна отриманих результатів дисертаційної роботи

Теоретичні та практичні результати дисертаційного дослідження відзначаються науковою новизною, яка полягає в розробці концептуальних та методичних основ формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки та на цій основі забезпечити удосконалення управління виробничою діяльністю підприємств у сфері діяльності.

У роботі обґрунтовано низку концептуальних положень, узагальнень та висновків, які відповідають критеріям наукової новизни, зокрема:

вперше:

- обґрунтовано необхідність здійснення оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки, формування повоєнних векторів розвитку та організаційного механізму з використання кадрової та ресурсної компонент для підвищення ефективної діяльності підприємств;

- запропоновано інноваційний підхід до управління чинниками що забезпечують ефективну діяльність промислового підприємства, що полягає в проектуванні архітектоніки побудови системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства з деталізацією алгоритмічних послідовностей управління процесами формування та підвищення ефективності кадрового потенціалу, з обґрунтуванням методики перевірки достатності стимулів для мотивації конкретного працівника з числа персоналу стратегічного кадрового ядра до саморозвитку і поліпшення результатів власної діяльності;

удосконалено:

- термінологічний апарат щодо сутності понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал» та «кадровий потенціал підприємства», що дозволило обґрунтувати ключові сутнісні розбіжності та тотожності обох понять за ознаками первинного носія, формування та типу впливу з боку менеджменту й, на відміну від існуючих підходів, здійснити чітке їх розмежування, трактуючи трудовий потенціал як існуючі і перспективні можливості персоналу щодо здійснення трудової діяльності, а кадровий потенціал підприємства як характеристику сукупних можливостей кадрового складу забезпечувати їх стабільну діяльність;

- парадигму управління кадровим потенціалом підприємства на основі видозміни її окремих концептуальних засад з урахуванням сучасних викликів економічного середовища та кадрово-демографічних змін України

повоєнного часу, а також окресленням Європейських цільових напрямів вирішення трансформаційно–адаптаційних проблем на рівні системи кадрового менеджменту;

- науково-методичний підхід щодо встановлення складу персоналу, віднесеного до числа кадрів і їх ключової частки – стратегічного кадрового ядра на основі застосування відповідних процедур що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє розбудувати деталізовану модель його оцінки з урахуванням різних рівнів внеску до нього кожного представника кадрів;

отримали подальший розвиток:

– структурна декомпозиція кадрового потенціалу підприємства в контексті можливостей його оцінки, на основі чого запропоновано побудову рівневої структури з виокремленням індивідуального, попід розділового та рівня підприємства в цілому, яка, на відміну від існуючих підходів, дозволяє враховувати у подальшій системі формування, оцінки як індивідуальні трудові можливості кожного представника кадрів, так і їх сукупні можливості та перспективну результативність при роботі в групі;

- систематизація базових чинників впливу на процеси кадрового забезпечення промислових підприємств на регіональному рівні та на макрорівні в цілому, виходячи з ключових особливостей кадрового забезпечення й результатів діяльності персоналу машинобудівних підприємств Вінницької області за критеріями територіального розміщення, типу власності та основного виду діяльності, а також внутрішніх чинників формування і розвитку кадрового потенціалу за критеріями керованості та спрямованості дії відносно окремих процесів управління.

5. Значення дисертації для науки і практики та шляхи його використання

Практичне значення одержаних здобувачем результатів полягає у широких можливостях використання викладених у дисертаційному дослідженні Посвалюк Ольги основних положень у формуванні, оцінці та

підвищенні ефективності кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки, виробленні стратегії формування векторів його розвитку у Європейських контекстах, удосконалення організаційно-економічного механізму управління кадровим потенціалом промислових підприємств в повоєнних умовах та у виробничій практиці їх діяльності. Основні результати дослідження представленого в дисертаційній роботі знайшли широке використання у практиці діяльності промислових підприємств. Зазначене підтверджується актами впровадження розробок в діяльність підприємств та отриманими довідками про реалізацію основних результатів наукових досліджень.

Наукову та практичну цінність мають пропозиції щодо формування стратегії визначення Європейських векторів розвитку підприємств, яка передбачає дослідження як кадрів, так і наявних трудових ресурсів, технологічного рівня виробничих процесів, наявної можливості модернізації виробництва, кваліфікаційного рівня персоналу, ступені гнучкості виробничих процесів, виробничого потенціалу, можливості запровадження інновацій у виробництво, способів покращення якості продукції ін.

5.1. Теоретичне значення результатів дисертації полягає у тому, що теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи, що розкривають зміст системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу доведені до рівня їх практичного застосування машинобудівними підприємствами. Запроектована архітектура системи управління адаптована для застосування підприємствами різного масштабу та покликана забезпечити підвищення ефективності усіх господарських процесів підприємства у напрямі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу, а також рівня його поточного використання.

5.2. Використання результатів роботи у практиці та навчальних процесах. Отримані результати дисертаційного дослідження у вигляді практичних рекомендацій апробовані Хмельницькою обласною організацією Спілки економістів України, Департаментом міжнародного співробітництва

та регіонального розвитку Вінницької обласної військової адміністрації, Департаментом економіки і інвестицій Вінницької міської ради та рекомендовані для практичного використання підприємствам машинобудівної промисловості, а також знайшли практичне застосування у діяльності: ПрАТ «Вінницький завод «Маяк», ПрАТ «Барський машинобудівний завод», ПрАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод», ТОВ «Вінницький агрегатний завод», ПрАТ «Калинівський машинобудівний завод», ТОВ «Турбівський машинобудівний завод», ТОВ «Краснянське СП «Агромаш».

Науково-практичні рекомендації на основі сформованих теоретико-методичних висновків використовуються в навчальному процесі Хмельницького національного університету при викладанні таких дисциплін як «Управління персоналом», «Менеджмент», «Економіка праці і соціально-трудові відносини» та Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського при викладанні дисципліни «Основи менеджменту» та «Управління персоналом».

5.3. Особистий вклад авторки в наукових та практичних результатах дослідження, що викладені в дисертаційній роботі.

Дисертаційна робота Посвалюк Ольги є одноосібно проведеним науковим дослідженням, в якому викладено авторський підхід до формування теоретичних, науково-методичних, практичних засад та рекомендацій щодо вирішення поставленого завдання – формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки.

Використані ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Дисертаційна робота характеризується єдністю змісту та відповідає вимогам щодо її оформлення. Стиль викладення в дисертації матеріалів дослідження, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечують легкість і доступність їх сприйняття. Дисертаційне дослідження відповідає

обраній темі, розкриває її та підтверджує, що автором вирішено поставлені у роботі завдання.

6. Повнота викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях.

Основні положення, результати та висновки дисертації викладено в 19-ти наукових працях, загальним обсягом 10,9 друк. арк., з яких особисто автору належить 7,8 друк. арк., у тому числі: 1 стаття у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та обсягом 1,4 друк. арк. (особисто автору належить 0,5 друк. арк.); 2 розділи у монографіях англійською мовою загальним обсягом 1,7 друк. арк. (особисто автору належить 0,8 друк. арк.); 1 стаття у закордонному виданні обсягом 1,1 друк. арк. (особисто автору належить 0,6 друк. арк.); 5 одноосібних статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних загальним обсягом 3,1 друк. арк.; 1 стаття у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних обсягом 0,6 друк. арк. (особисто автору належить 0,4 друк. арк.); 9 публікацій, що додатково відображають результати дослідження загальним обсягом 3 друк. арк. (особисто автору належить 2,4 друк. арк.).

Аналіз наукових публікацій, повноти опублікування результатів дисертації та особистого внеску здобувачки, засвідчив, що результати дослідження, які викладені в дисертаційній роботі, повною мірою відображають основні положення та висновки роботи, доповідалися та обговорювалися на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

7. Відповідність змісту дисертації основним положенням і вимогам.

Дисертація виконана українською мовою, оформлена у відповідності зі встановленими вимогами, є завершеною науково-дослідною роботою, виконана на високому науково-теоретичному рівні. Отримані в процесі

дослідження результати характеризуються науковою новизною та як відмічалось мають практичну значимість.

Загалом сформовані у дисертаційній роботі наукові положення, висновки та пропозиції є логічними та достатньо науково обґрунтованими як у теоретико-методичному, так і в практичному плані. Вони базуються на загальнонаукових, фундаментальних положеннях економічної теорії, глибокому вивченні, критичному аналізі та узагальненні наукових розробок з проблем кадрового потенціалу, забезпечуються використанням положень фундаментальних і прикладних наукових досліджень, сучасних засобів та методик проведення економічного аналізу на основі статистичної інформації.

8. Відповідність тексту дисертації вимогам академічної доброчесності

За результатами ґрунтовного вивчення рукопису дисертаційної роботи та опублікованих наукових праць автора, а також аналізу наданого автором звіту щодо перевірки тексту рукопису електронним сервісом, порушень академічної доброчесності не було встановлено. Самостійний характер виконання дослідження підтверджується оригінальністю викладення матеріалу, науковим внеском здобувача та апробацією результатів у формі публікацій і виступів. Посвалюк Ольга дотримувалась норм і принципів академічної доброчесності, норм законодавства про авторське право, порушення яких, як і академічного плагіату, не виявлено. У дисертації наявні посилання на відповідні джерела зазначені у списку використаних джерел, визначено особистий внесок автора в опублікованих у співавторстві працях.

9. Дискусійні положення і зауваження щодо дисертації

Визнаючи важливість і цінність розробок у сфері ефективного управління кадрами та трудовими ресурсами, високий їх науковий рівень, на наш погляд, вона містить ряд дискусійних положень, які потребують уточнень для подальшого розвитку окремих ідей автора:

До дискусійних положень, до яких є зауваження, можна віднести:

1. Авторка розглядає основні положення у формуванні, оцінці та підвищенні ефективності кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки, тобто можливого вироблення стратегії формування векторів його розвитку у Європейських контекстах, з врахуванням Європейського досвіду, тим часом, сталий розвиток, як складова гермінативного процесу, в повоєнних умовах передбачає вирішення ряду екологічних проблем. В роботі ця тема залишилася за полем зору здобувачки.

2. У першому розділі дисертаційної роботи і, зокрема, в підрозділі 1.3 (с. 72 – 84) недостатньо розкрито складнощі розвитку підприємств в умовах адаптації їх кадрової політики до вимог ЄС, розвитку міжнародної співпраці з аналогічними господарськими формуваннями та створення сприятливого клімату для залучення у вітчизняну практику зарубіжного досвіду.

3. У третьому розділі варто було б дослідити ресурсну стратегію в контексті архітекτονіки практичного застосування системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу підприємства в умовах повоєнної економіки (198–230), не дивлячись на те, що це може призвести до надмірного розширення предметного поля дисертаційної роботи.

4. У роботі доцільно було б ширше розкрити можливу не лише економічну, а і соціальну ефективність рекомендованих розробок. У цьому зв'язку доцільно було б подати найбільш загальні прогнози розвитку економіки у контексті вступу України до ЄС.

5. Робота виграла б, якби авторка крім механізму ефективного використання трудового потенціалу кадрів розглянула й питання використання у цьому процесі інтелектуальних можливостей ІІІ, оскільки ці питання мають суттєвий вплив не лише на конкурентоздатність підприємств в сучасних умовах, а і їх Проєвропейську адаптивно-трансформаційну здатність.

Разом з тим, наведені зауваження загалом не знижують наукової і практичної цінності проведеного дослідження і не впливають на загальну

позитивну оцінку дисертаційної роботи.

10. Загальний висновок

Вважаю, що за змістом, оформленням, актуальністю, ступенем обґрунтованості і достовірності одержаних результатів, логічністю викладу, важливістю для науки та практики, науковою новизною, дисертаційне дослідження Посвалюк Ольги на тему «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки», яка подана до захисту у спеціалізовану вчену раду на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» носить цілісний характер, має закінчену форму, відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 341 від 21.03.2022, № 502 від 19.05.2023 р. та № 507 від 03.05.2024р.), а її авторка - Посвалюк Ольга, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент».

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор кафедри
управління інноваційною діяльністю та сферою послуг,
Тернопільського національного університету ім. Івана Пулюя,
Міністерства освіти і науки України,
заслужений діяч науки і техніки України

Б.М. Андрушків



Андрушків
д.с. Андрушків