

ВІДГУК
офіційного опонента
доктора економічних наук, професора
Дашко Ірини Миколаївни
на дисертаційну роботу на тему:
«Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових
підприємств в умовах повоєнної економіки»,
Посвалюк Ольги Андріївни,
представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 073 «Менеджмент»
в галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

1. Актуальність теми дисертаційної роботи

Сучасний етап розвитку України характеризується масштабними трансформаційними процесами, зумовленими наслідками повномасштабної війни. Відновлення економіки, особливо промислового сектору, є критично важливим завданням державної політики та стратегії стійкого розвитку. У цьому контексті ключову роль відіграє кадровий потенціал – сукупність знань, навичок, досвіду та мотивації працівників, які забезпечують ефективну діяльність підприємств.

Формування, оцінка та розвиток кадрового потенціалу в умовах повоєнної економіки набувають особливої актуальності, тому як повоєнна економіка характеризується нестабільністю, трансформацією ринків праці, значними міграційними процесами, дефіцитом трудових ресурсів та необхідністю впровадження нових управлінських рішень. У таких умовах формування ефективного кадрового потенціалу потребує системного підходу, який враховує як поточні виклики, так і довгострокові перспективи. Оцінка стану кадрового потенціалу дозволяє виявити ключові проблеми та резерви розвитку, тоді як механізми його підвищення сприяють зміцненню конкурентоспроможності підприємств і прискоренню економічної стабілізації. Промислові підприємства стикаються з нестачею кваліфікованих кадрів, міграцією трудових ресурсів, психологічними та соціальними викликами. Одночасно, перед ними відкриваються нові можливості для впровадження сучасних технологій управління персоналом, адаптації міжнародного досвіду та реалізації гнучких моделей розвитку трудового потенціалу, тому дослідження механізмів формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств є надзвичайно важливим для відновлення конкурентоспроможності української промисловості, підвищення продуктивності праці та створення умов для сталого економічного зростання.

Таким чином, дослідження процесів формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств у контексті повоєнного відновлення є актуальним і має важливе значення як для наукової спільноти, так і для практиків управління.

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

Дисертаційна робота Посвалюк О. А. написана відповідно до планів науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету і її звернення до даних питань має науково-теоретичну та практичну значимість. Актуальність проблематики наукових досліджень та їх практична спрямованість підтверджується також її зв'язком з науково-дослідною роботою Хмельницького національного університету в межах науково-дослідної теми: «Моделювання стратегій безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем» (номер державної реєстрації: 0122U001212), де автором 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. Побудовані стратегії безпечного розвитку промислових підприємств базуються на управлінських процесах, спрямованих на підвищення кадрового потенціалу та формування висококваліфікованого їх персоналу.

3. Сутність обґрунтованості наукових досліджень та їхня достовірність

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені в дисертаційній роботі Посвалюк Ольги Андріївни, є обґрунтованими та достовірними, базуються на теоретичних та науково-практичних дослідженнях вітчизняних і зарубіжних авторів, офіційних даних Державної служби статистики України, законодавчих та нормативно-правових актах, даних вітчизняних та зарубіжних періодичних видань, галузевих джерелах інформації; результатах спостереження функціонування визначених підприємств машинобудівної галузі та опитування керівництва і фахівців підприємств. Підтверджується фундаментальністю науково-методичних концепцій дослідження та глибиною аналізу джерел інформації з розглянутої проблематики.

Ознайомлення зі змістом дисертації засвідчує глибоке опрацювання автором досліджуваної тематики, а також виразну наукову новизну представлених результатів. Поставлені завдання логічно узгоджуються з ознаками новизни дослідження, сформульованими висновками та практичними рекомендаціями щодо впровадження результатів, що підтверджує цілісність, системний підхід і оригінальність запропонованих автором рішень. У межах дисертаційного дослідження дисертантка обґрунтовує власне наукове бачення та пропонує запровадження науково-методичного підходу до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства на основі застосування інноваційних моделей оцінки індивідуального трудового потенціалу кадрів, що дозволяє оцінити як рівень відповідності наявних трудових можливостей працівника вимогам певного робочого місця, так і його перспективні й резервні трудові можливості та

кадрового потенціалу промислового підприємства, яка уможлиблює орієнтацію процесів управління в системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу на конкретні результати діяльності персоналу з числа стратегічного кадрового ядра, дозволяючи встановлювати достатність їх індивідуального трудового потенціалу для досягнення поставлених завдань перспективного розвитку на основі врахування індивідуальних потенційних спроможностей до нарощування особистісного трудового потенціалу. Такий підхід сприяє комплексному аналізу результативності кадрових стратегій у повоєнних умовах та забезпечує основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

При підготовці дисертаційної роботи використано значний обсяг спеціальної інформації, всі розділи містять схеми, таблиці, посилання на інформаційні джерела. Авторкою вдало підібрано методи проведення дослідження, а саме: методи історичного аналізу та теоретичного узагальнення – з метою дослідження генезису теоретичних і практичних підходів у питаннях управління кадровим потенціалом підприємства (п.1.1, п.1.2, п.1.3); порівняльного аналізу і синтезу – з метою деталізації об'єкта дослідження, оновлення концептуальних засад управління кадровим потенціалом промислових підприємств в умовах дефіциту робочої сили, дослідження показників кадрового забезпечення машинобудівної промисловості Вінницької області за сучасних умов господарювання, здійснення аналізу чинників формування та відродження кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах дефіциту робочої сили (п.1.2, п.1.3, п.2.1, п.2.2); системного аналізу – з метою обґрунтування складу та взаємозв'язку процесів у системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства, виявлення складових елементів та видів забезпечення процесів управління кадровим потенціалом, а також обґрунтування методології оцінки процесів формування та розвитку кадрового потенціалу підприємств (п.1.3, п. 2.3, п.3.1, п. 3.3); графічні – з метою наочної ілюстрації і побудови схем, моделей, алгоритмів, графіків та діаграм щодо предмета дослідження (п.1.1–3.3); економіко-математичні – з метою дослідження особливостей та чинників кадрового забезпечення машинобудівної промисловості Вінницької області в умовах війни та повоєнної відбудови (п.2.1–2.2); моделювання та розрахунково-конструктивні методи – для побудови інноваційних моделей оцінки кадрового потенціалу промислових підприємств (п.3.2, п.3.3); абстрактно-логічні – з метою обґрунтування завдань, узагальнень, сутності ключових категорій і формування висновків (п.1.1–3.3); структурно-функціональні – з метою опису архітекtonіки і пояснення побудови конструкції та функціонування системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства (п.3.1–3.3).

Дисертаційна робота має логічну структурну побудову, її зміст повною мірою розкриває тему наукового дослідження, поставлені мету та завдання. З точки зору мети дослідження й вирішених у процесі її досягнення завдань, предмету та об'єкту досліджень назва дисертації «Формування, оцінка та

підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки» повністю відповідає її змісту. Наукове дослідження Посвалюк Ольги Андріївни представляє собою самостійну наукову роботу, яка є завершеною і в повному обсязі відображає підготовлені для публічного захисту наукові положення, результати теоретичних і розрахункових досліджень, а також дані про впровадження, повною мірою відображає особистий внесок здобувачки в розвиток такої галузі економічної науки як управління та адміністрування.

Отримані здобувачкою результати дисертаційної роботи, достовірність та об'єктивність результатів і пропозицій підтверджується логічною завершеностю виконаної дисертації, апробацією результатів дослідження на науково-практичних та міжнародних конференціях, публікацією у наукових фахових виданнях, впровадженням авторських пропозицій у діяльність підприємств машинобудівної галузі України.

4. Наукова новизна отриманих результатів дисертаційної роботи

Наукова новизна полягає у розробці архітектоніки системи управління процесами формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства в умовах повоєнної економіки, що ґрунтується на суттєво удосконаленому термінологічному апараті, врахуванні кадрово-демографічних змін та викликів України воєнного часу, а також на інноваційних моделях оцінки індивідуального трудового потенціалу персоналу та кадрового потенціалу підприємства в цілому.

У процесі дослідження у роботі отримано низку наукових результатів різного ступеня новизни, а саме:

вперше:

- спроектовано архітектоніку побудови системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства з деталізацією алгоритмічних послідовностей управління процесами формування та підвищення 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 на основі оцінки відповідності рівня складності виконуваних робіт наявному рівню оплати та умов праці на робочому місці, а також з визначенням ключових параметрів контролю ефективності проходження процесів у рамках системи управління, критичних точок контролю та спектру можливих управлінських дій і рішень за його результатами (С. 198–205; 214–231);

- обґрунтовано науково-методичний підхід щодо оцінки потенційної спроможності працівника підприємства підвищувати результативність у його діяльності і нарощувати особистий трудовий потенціал на основі врахування параметрів трудового стажу, віку, а також складності та результативності виконання функціональних обов'язків на робочому місці, з обґрунтуванням меж ймовірності опанування ним видів робіт, завдань, вмінь, функцій,

операцій за рівнями складності (С. 206–213);

удосконалено:

– термінологічний апарат щодо сутності понять «трудовий потенціал» та «кадровий потенціал підприємства», що дозволило обґрунтувати ключові сутнісні розбіжності 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 стійкий розвиток діяльності та ефективно реалізовувати поставлені завдання (С. 46–48);

– діючи 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 цільових напрямів вирішення виявлених проблем на рівні системи кадрового менеджменту і базових шляхів досягнення поставлених цілей за кожним напрямом (С. 79–81);

- науково-методичний підхід щодо встановлення складу персоналу, віднесеного до числа кадрів і їх ключової частки – стратегічного кадрового ядра на основі застосування процедури визначення кадрового ядра персоналу промислового підприємства та оцінки відповідності посад критерію складності заміщення з обґрунтуванням комплексу принципів побудови методики оцінки індивідуального трудового потенціалу працівників та базових шляхів їх дотримання, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє розбудувати деталізовану модель оцінки кадрового потенціалу з урахуванням різних рівнів внеску до нього кожного представника кадрів (С. 135–149);

- ієрархічну структуру напрямів розбудови методології оцінки процесів управління кадровим потенціалом підприємства за трьома базовими рівнями: формування методології відбору, розробки й підготовки всього необхідного комплексу внутрішніх документів в якості базису для подальшої системи оцінки; формування методології оцінки кадрового потенціалу підприємства та потенціалу його кадрового ядра; формування методології оцінки окремих процесів управління кадровим потенціалом (С. 132–134);

- процеси управління кадровим потенціалом як підсистему міжелементної взаємодії, де загальна система управління покликана формувати, корегувати і доповнювати, в міру необхідності, комплекс нормативного, методичного, організаційного, інформаційного та матеріального забезпечення повноцінного функціонування процесів управління кадровим потенціалом з наведенням деталізованої характеристики базових компонент методичного забезпечення системи управління кадровим потенціалом за окремими групами процесів, що дозволило обґрунтувати комплекс первинних елементів інформаційного забезпечення з характеристикою ключових структурних складових та схематизацією послідовності етапів їх формування (С. 152–172);

- науково-методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу промислового підприємства на основі застосування інноваційної моделі оцінки індивідуального трудового потенціалу кадрів, що, на відміну від існуючих підходів, дозволяє оцінити як рівень відповідності наявних трудових можливостей працівника вимогам певного робочого місця, так і його перспективні й резервні трудові можливості підвищення кадрового потенціалу промислового підприємства. Це уможливорює орієнтацію процесів управління в системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу на конкретні результати діяльності персоналу з числа стратегічного кадрового ядра, дозволяючи встановлювати достатність їх індивідуального трудового потенціалу для досягнення поставлених завдань стратегічного розвитку на основі врахування індивідуальних потенційних спроможностей до нарощування особистісного трудового потенціалу (С. 173–197).

отримали подальший розвиток:

– структурна декомпозиція кадрового потенціалу підприємства в контексті можливостей його оцінки, на основі чого запропоновано побудову рівневої структури кадрового потенціалу промислового підприємства з виокремленням індивідуального, попідрозділового та рівня підприємства в цілому, яка, на відміну від існуючих підходів, дозволяє враховувати у подальшій системі формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу як індивідуальні трудові можливості кожного представника кадрів, так і їх сукупні можливості та перспективну результативність при роботі в групі (С. 55–58);

- систематизація базових чинників впливу на процеси кадрового забезпечення промислових підприємств на регіональному рівні та на макrorівні 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 промислових підприємств за критеріями керованості та спрямованості дії відносно окремих процесів управління (С. 128–130).

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

Дисертаційне дослідження Посвалюк О.А. становить вагомий науковий внесок у розвиток теоретичних і прикладних засад формування, оцінювання та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах відновлення економіки. Запропоновані автором підходи спрямовані на вдосконалення системи управління персоналом як ключового чинника забезпечення ефективності та стійкості господарської діяльності підприємств у післявоєнний період.

Отримані у дисертаційній роботі результати, висновки та рекомендації мають теоретичне та практичне значення для економіки та управління на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Наукова значущість дисертаційної роботи проявляється через розробку авторкою цілісної системи оцінювання та розвитку кадрового потенціалу, що ґрунтується на використанні інтегрованих показників ефективності.

5.1. Теоретичне значення результатів дисертації полягає у розвитку науково-методичних підходів до управління кадровим потенціалом промислових підприємств в умовах повоєнної економіки. У межах дослідження сформульовано ключові теоретичні положення, висновки та практикоорієнтовані рекомендації, що конкретизують сутність і структуру системи формування, оцінювання та розвитку кадрового потенціалу. Розроблена модель управлінської системи адаптована до умов діяльності підприємств різного масштабу і галузевої специфіки, зокрема машинобудівної галузі, що дає змогу забезпечити підвищення результативності управлінських рішень, ефективності використання трудових ресурсів та відновлення виробничого потенціалу у післякризовий період.

5.2. Використання результатів роботи у практиці та навчальних процесах. Практичне значення дослідження полягає в тому, що авторка використовує отримані результати, які доведені до рівня методичних розробок та рекомендацій на підприємствах машинобудівної промисловості, зокрема: Департаментом міжнародного співробітництва та регіонального розвитку Вінницької ОВА (довідка про впровадження № 415/о-4 від 13.03.2025 р.), департаментом економіки і інвестицій Вінницької міської ради (довідка про впровадження № 11/00/004/185430 від 10.02.2025 р.), Хмельницькою обласною організацією спілки економістів України (довідка про впровадження № 5 від 06.03.2025 р.) та на машинобудівних підприємствах: ПРАТ «Вінницький завод «Маяк» (довідка про впровадження № 65 від 12.02.2025 р.), ПРАТ «Барський машинобудівний завод» (довідка про впровадження № 144 від 04.02.2025 р.), ПРАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод» (довідка про впровадження № 24 від 13.03.2025 р.), ТОВ «Вінницький агрегатний завод» (довідка про впровадження № 47 від 25.02.2025 р.), ПРАТ «Калинівський машинобудівний завод» (довідка про впровадження № 245 від 20.02.2025 р.), ТОВ «Турбівський машинобудівний завод» (довідка про впровадження № 85 від 05.02.2025 р.), ТОВ «Краснянське СП «Агромаш» (довідка про впровадження № 145 від 17.02.2025 р.).

Основні теоретичні положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Хмельницького національного університету (довідка про впровадження № 1 від 04.03.2025 р.) під час підготовки та викладання дисциплін: «Управління персоналом», «Менеджмент», «Економіка праці і соціально-трудові відносини» та Вінницького державного педагогічного університету (довідка про

впровадження № 06/08 від 17.03.2025 р.) під час підготовки та викладання дисципліни «Основи менеджменту» та «Управління персоналом».

На підставі вище зазначеного можна зробити висновок про те, що рекомендації дисертаційного дослідження Посвалюк О.А. можуть бути успішно використані на підприємствах машинобудівної промисловості, оскільки удосконалені методичні підходи є уніфікованими та загальнодоступними, а дисертаційне дослідження у цілому має наукове та практичне значення.

5.3. Особистий вклад авторки полягає у самостійному проведенні комплексного наукового дослідження, в якому запропоновано авторське бачення підходів до формування, оцінювання та удосконалення кадрового потенціалу промислових підприємств у специфічних умовах повоєнної економіки. У роботі Посвалюк Ольгою обґрунтовано теоретичні засади, розроблено науково-методичні положення та сформульовано практичні рекомендації, спрямовані на вирішення актуальних завдань управління персоналом у виробничій сфері.

Усі наукові положення, висновки та пропозиції, подані в дисертації, є результатом особистої праці авторки. При використанні наукових доробків інших дослідників надано відповідні посилання на джерела. Робота вирізняється цілісністю викладу, логічною структурою та відповідністю встановленим вимогам до оформлення дисертаційних досліджень. Стиль викладення забезпечує чітке й доступне донесення наукових результатів, а сама дисертація повністю розкриває заявлену тему і демонструє успішне розв'язання поставлених завдань.

6. Повнота викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях.

Основні наукові результати представлені в 19 наукових працях, у тому числі: 1 стаття у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та Web of Science; 2 розділи у монографіях англійською мовою; 1 стаття у закордонному виданні; 5 одноосібних статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних; 1 стаття у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних; 9 публікацій, що додатково відображають результати дослідження. Результати досліджень автора, які складають наукову новизну, повністю висвітлені у фахових виданнях та обговорені на 10 міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях із публікацією тез доповідей.

Сформульовані у дисертації наукові результати, висновки, рекомендації і пропозиції належать особисто авторці, є її науковим доробком. З наукових праць, виданих у співавторстві, використано лише ті матеріали, які є результатом особистої роботи здобувача. Особистий науковий внесок дисертантки у наукові роботи, опубліковані у співавторстві,

конкретизовано у списку публікацій за темою дисертації. Особистий внесок дисертантки є достатнім. Обсяг друкованих праць та їх кількість відповідає встановленим вимогам щодо публікацій основних положень дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

7. Відповідність змісту дисертації основним положенням і вимогам.

Тема дисертації та її зміст відповідають паспорту спеціальності спеціальності 073 «Менеджмент».

Дисертаційна робота Посвалюк О. А. є цілісною, логічно побудованою науковою працею, вона складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на сторінках 175 сторінках; загальний обсяг роботи складає 281 сторінку. Дисертація містить 10 додатків, 28 рисунків, 24 таблиці.

Робота написана українською мовою. Стиль викладення матеріалів дослідження відповідає вимогам, що висуваються до наукових праць такого рівня, вирізняється науковістю, системністю, обґрунтованістю, логічністю та послідовністю. Мета дослідження відповідає темі дисертаційної роботи. Зміст сформульованих наукових завдань структурно та логічно узгоджений, їх кількість є достатньою для розкриття теми дисертації та досягнення поставленої мети.

Достовірність та об'єктивність результатів і пропозицій підтверджується логічною завершеністю виконаної дисертації, апробацією результатів дослідження на 10 науково-практичних конференціях та наукових заходах різного рівня. Обґрунтовані в дисертаційній роботі положення щодо впровадження і практичної апробації методичного інструментарію використані в практичній роботі підприємств цукрової промисловості та Департаменту агропромислового розвитку Вінницької обласної державної адміністрації, що підтверджується відповідними довідками.

8. Відповідність тексту дисертації вимогам

академічної доброчесності

На підставі детального аналізу рукопису дисертаційної роботи Посвалюк О. А., опублікованих наукових праць авторки та поданого звіту про перевірку тексту за допомогою електронного сервісу, не встановлено фактів порушення академічної доброчесності. Дисертація має ознаки самостійного наукового дослідження, що підтверджується оригінальністю викладу, вагомим особистим внеском здобувачки та результатами апробації в наукових публікаціях і доповідях. Посвалюк Ольга дотрималась принципів академічної етики та вимог чинного законодавства у сфері авторського права. Плагіат чи інші недобросовісні наукові практики у тексті не зафіксовані. У дисертаційній роботі коректно оформлені посилання на використані джерела,

а також чітко визначено особистий вклад авторки в наукових роботах, написаних у співавторстві.

9. Дискусійні положення і зауваження щодо дисертації

Відзначаючи авторський підхід до вирішення досліджуваної проблематики та позитивну оцінку викладених положень, висновків та рекомендацій, необхідно відмітити ряд положень, які мають дискусійний характер та потребують додаткової аргументації, а саме:

1. Авторкою у підрозділі 1.1 проведене ґрунтовне дослідження підходів, поширених в англomовному та українomовному наукових дискурсах, щодо трактування сутності понять трудовий потенціал та кадровий потенціал підприємства з наданням авторської оцінки ефективності й доцільності їх застосування та аналізом і систематизацією ключових характеристик означених понять. Однак, у табл. 1.2 на с. 43 дисертаційної роботи, в якій узагальнюються трактування терміну «кадри», наведені лише погляди представників української наукової школи, хоча варто було б навести й трактування закордонних дослідників означеної проблематики.

2. На рис. 1.12 (с. 80) представлені концептуальні засади видозміни парадигми управління персоналом для промислових підприємств України й автором конкретизуються ключові проблеми кадрового менеджменту за умов війни, встановлюються цільові напрями їх вирішення та навіть обґрунтовуються базові шляхи досягнення поставлених цілей. Проте даний рисунок став би значно інформативнішим, якби був доповнений і спектром ймовірних проблем повоєнного періоду.

3. У другому розділі дисертації здійснюється оцінка стану та факторів нарощування кадрового потенціалу машинобудівних підприємств на прикладі машинобудівного сектору Вінницької області з проведенням паралелей та порівнянь із загальноукраїнськими тенденціями та показниками як у секторі машинобудування, так і в промисловості в цілому. При цьому, на нашу думку, робота б лише виграла, якби аналіз фактичних даних доповнити прогностичними розрахунками очікуваних кадрово-демографічних та інших змін в економіці у повоєнний період.

4. У підрозділі 3.1 на с. 152–172 дисертації характеризується система управління кадровим потенціалом підприємства як підсистема загальної системи менеджменту та значною мірою деталізуються базові компоненти її методичного та інформаційного забезпечення. Проте, з нашої точки зору, було б доречним більш детально виокремити особливості забезпечення функціонування означеної системи саме в умовах повоєнної економіки.

5. Робота склала б ще більш позитивне враження за умови деталізації можливості та особливостей застосування пропонованої у розділі 3 системи формування, оцінки та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств на одному або кількох підприємствах, особливості кадрової політики та формування кадрового потенціалу яких досліджувалися у другому розділі.

Разом з тим, виявлені недоліки та дискусійні положення не знижують теоретичної та науково-практичної значущості отриманих здобутків. Це дозволяє загалом позитивно оцінити актуальність теми дослідження, ступінь обґрунтованості положень наукової новизни, адекватність висновків та рекомендацій.

10. Загальний висновок

Дисертаційна робота Посвалюк Ольги Андріївни на тему «Формування, оцінка та підвищення кадрового потенціалу промислових підприємств в умовах повоєнної економіки» є завершеною, самостійно виконаною науковою працею, містить нові теоретичні узагальнення та науково-методичні підходи до вирішення актуального наукового завдання. За результатами дослідження здобувачкою тему розкрито у повному обсязі, розв'язано поставлені завдання, досягнуто мету дослідження, отримано нові наукові результати.

Дисертація має концептуальний та прикладний аспекти, що є характерним для наукової роботи. За змістом проведених досліджень робота відповідає спеціальності 073 Менеджмент галузі знань: 07 – Управління та адміністрування, тому 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 Андріївни 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
персоналом і маркетингу

Запорізького національного університету

Ірина ДАШКО

Ірина Дашко
Знаюючи з науково-педагогічної роботи

