

ВІДГУК

наукового керівника дисертаційної роботи

Зеленка Олександра Віталійовича на тему «Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності», яку подано до здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування

Дисертаційна робота Зеленка Олександра Віталійовича присвячена дослідженню актуальної та науково значущої проблеми розвитку теоретико-методичних і прикладних засад управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності, зумовленої воєнними діями, демографічними втратами, міграційними процесами, цифровізацією та трансформацією соціально-трудова відносин. Обрана тема відповідає сучасним викликам розвитку економіки України, необхідності збереження кадрової стійкості, адаптивності та резильєнтності підприємств. Актуальність дослідження підтверджується висновками численних досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців про необхідність подальшого розвитку моделей та методів управління персоналом в умовах нестабільного зовнішнього та внутрішнього середовища.

У процесі виконання дисертаційного дослідження здобувач продемонстрував високий рівень теоретичної підготовки, здатність до самостійного наукового мислення та вміння комплексно аналізувати складні економічні й управлінські явища. Автором глибоко опрацьовано наукові джерела за обраною темою, критично осмислено існуючі підходи до управління трудовим потенціалом та обґрунтовано доцільність використання гібридно-адаптивної концепції як методологічної основи роботи.

Сукупність наукових результатів, отриманих Зеленком О.В. при виконанні дисертаційного дослідження, підтверджує справедливість висунутих гіпотез та забезпечує досягнення цілей дослідження. Наукова новизна отриманих результатів підтверджується як удосконаленням існуючих підходів

до вирішення відомих завдань, так і постановкою та розв'язанням нових наукових завдань, що розширюють понятійно-категоріальний апарат дослідження. Суттєвою перевагою роботи є системне трактування трудового потенціалу не як статичної сукупності трудових ресурсів, а як динамічної системи кількісних і якісних характеристик працівників, їхніх компетентностей, мотивації, організаційної взаємодії, здатності до професійного розвитку та адаптації, що в сукупності визначає можливості підприємства досягати стратегічних і операційних цілей в умовах нестабільного зовнішнього та внутрішнього середовища. Автор довів, що в умовах невизначеності організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємства, має містити чітко визначені стратегічні орієнтири розвитку, важелі впливу та очікувані результати, а також взаємопов'язані підсистеми: організаційну, економічну, інституційну та інформаційно-аналітичну.

На особливу увагу заслуговують розроблені автором гібридно-адаптивна концепція управління трудовим потенціалом, методичний підхід до ідентифікації факторів невизначеності, а також організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності, які мають як теоретичну новизну, так і практичну цінність. Важливо, що результати дослідження не обмежуються концептуальними узагальненнями, а доведені до рівня методичних рекомендацій і практично апробовані в діяльності підприємств та в освітньому процесі.

Варто відзначити логічну узгодженість матеріалів дисертації, що відображає чітку архітектуру, послідовність та обґрунтованість проведеного дисертантом дослідження. Запропоновані автором методологічні підходи, моделі та методи є універсальними та можуть ефективно застосовуватися для управління трудовим потенціалом підприємств, що функціонують у різних умовах господарювання.

У ході роботи над дисертацією Олександр Віталійович зарекомендував себе як відповідальний, цілеспрямований і самостійний дослідник, здатний планувати й реалізовувати наукове дослідження, формулювати обґрунтовані

висновки та аргументовано відстоювати власну наукову позицію. Усі розділи дисертації виконані на належному науковому рівні, логічно пов'язані між собою та відповідають поставленій меті й завданням дослідження.

Зауваження, які виникали в процесі наукового керівництва, мали переважно рекомендаційний характер і були враховані здобувачем під час доопрацювання дисертації. Вони не впливають на загальну позитивну оцінку роботи та не знижують її наукової й практичної значущості.

Вважаю, що дисертаційна робота Зеленка Олександра Віталійовича на тему «Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності» є завершеним самостійним науковим дослідженням, відповідає вимогам, що ставляться до кваліфікаційних наукових праць на здобуття ступеня доктора філософії, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Науковий керівник дисертаційної роботи,
доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри
публічного управління, менеджменту та маркетингу
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля

Олена ХАНДІЙ

Підпис завідувача кафедри
публічного управління, менеджменту та маркетингу
доктора економічних наук, професора Хандій О.О.

ЗАСВІДЧУЮ:

Начальник відділу кадрів



Ольга КУРТОВА