

ВІДГУК

офіційного опонента д.е.н., проф. Грішної О. А.

на дисертаційну роботу Зеленка Олександра Віталійовича

«Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності»,

подану на здобуття ступеня доктора філософії

з галузі знань 07 – Управління та адміністрування

за спеціальністю 073 – Менеджмент

Актуальність теми дослідження.

Актуальність теми дисертаційної роботи Зеленка Олександра Віталійовича зумовлена необхідністю переосмислення підходів до управління трудовим потенціалом підприємств в умовах глибокої економічної трансформації, воєнної агресії, демографічної кризи, масової міграції та цифровізації. Сучасний етап розвитку України характеризується безпрецедентним рівнем невизначеності, що безпосередньо впливає на стан ринку праці, кадрову безпеку та здатність підприємств зберігати конкурентні позиції. У цих умовах особливого значення набуває наукове обґрунтування теоретико-методичних засад і прикладних інструментів управління трудовим потенціалом як стратегічним ресурсом забезпечення резильєнтності бізнесу.

Дослідження взаємозв'язку між складовими невизначеності та ефективністю використання трудового потенціалу є критично важливим для формування дієвих механізмів кадрової політики, адже саме здатність персоналу швидко адаптуватися, розвивати нові компетенції та підтримувати продуктивність визначає життєздатність підприємства. Водночас, питання комплексної діагностики, ідентифікації параметрів невизначеності та побудови адаптивних організаційно-економічних механізмів управління трудовим потенціалом в умовах воєнної та післявоєнної нестабільності залишаються недостатньо дослідженими, що обумовлює наукову новизну й цінність виконаної роботи.

Отримані дисертантом результати спрямовані на розвиток теоретичних положень, удосконалення аналітичного інструментарію діагностики, ідентифікацію факторів невизначеності та формування організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом. Це зумовлює значимість дослідження для теоретичних засад управління, менеджменту персоналу та практики стратегічного планування діяльності підприємств.

Своєчасність обраної теми дисертаційної роботи підтверджується її виконанням у межах тематики наукових досліджень Національного аерокосмічного

університету «ХАІ» та Інституту економіки промисловості НАН України, а також впровадженням результатів у діяльність підприємств і навчальний процес ЗВО. Отже, тема дисертаційної роботи О. В. Зеленка є актуальною і своєчасною.

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

Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації, є достатньо обґрунтованими, логічно пов'язаними між собою та підтверджуються змістом проведеного дослідження. Дисертація має чітку структуру, що охоплює вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел і додатки. Така побудова дала змогу автору послідовно розкрити теоретичні засади управління трудовим потенціалом підприємства, визначити аналітичні інструменти забезпечення цього процесу, обґрунтувати організаційно-економічний механізм управління та запропонувати підхід до його моніторингу й оцінювання ефекту адаптації.

Методологічною основою дослідження стала сукупність загальнонаукових принципів і методів пізнання, у комплексі з якими коректно застосовано спеціальні емпіричні та теоретичні підходи. Теоретичне підґрунтя роботи сформовано на основі положень ресурсної, компетентнісної, людиноцентричної, інституційної та інноваційно-адаптивної концепцій, а також сучасних напрацювань вітчизняних і зарубіжних науковців у галузі управління персоналом, економіки праці, антикризового менеджменту. Використання ґрунтовної теоретичної бази забезпечило належний рівень наукової аргументованості положень дисертації. Інформаційною базою дослідження стали нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали, аналітичні звіти, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, інформаційні ресурси, а також дані підприємств.

Достовірність результатів підтверджується застосуванням адекватного дослідницького інструментарію (аналітичні, діагностичні, матричні, економіко-математичні методи), опрацюванням значного обсягу статистичних даних та інформаційних джерел (понад 240 найменувань). Об'єкт, предмет і мета дослідження чітко визначають його проблемне поле та окреслюють коло завдань, що були успішно вирішені в роботі.

Запропоновані автором пропозиції та рекомендації вирізняються логічністю, послідовністю викладу й завершеністю наукових висновків. Сукупність наведених обставин дає підстави стверджувати, що основні положення та результати дисертаційної роботи О.В. Зеленка є достатньо обґрунтованими та мають наукову і

практичну цінність. Зміст висновків відповідає поставленим завданням і впливає з проведеного дослідження.

Новизна та значення наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації за її темою

Наукова новизна дисертаційної роботи полягає у розвитку теоретико-методичних положень щодо управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності та обґрунтуванні практичного інструментарію його діагностики, моніторингу й удосконалення. Подані в роботі положення мають теоретичне і прикладне значення, оскільки формують сучасне бачення трудового потенціалу як стратегічного ресурсу підприємства, що визначає його здатність до стійкого функціонування, адаптації та розвитку.

До наукових результатів, що привертають увагу, слід віднести удосконалення ієрархічно-компонентної структури трудового потенціалу підприємства, яка охоплює у визначеному порядку історико-культурну, соціально-біологічну, демографічну, інтелектуальну, мотиваційну, професійну, організаційну та економічну складові (стор. 35-36). Такий підхід допомагає комплексно розглядати трудовий потенціал не лише як ресурс, а як багаторівневу систему взаємопов'язаних характеристик. Значення цього положення полягає у створенні основи для аналізу стану трудового потенціалу, визначення слабких місць у його формуванні та вибору управлінських впливів залежно від виявленої ситуації відносно окремих складових.

Науковий інтерес викликає удосконалений аналітичний інструментарій комплексної системи діагностики управління трудовим потенціалом підприємства (стор. 111-135). Автор пропонує оцінювати динаміку трудового потенціалу з використанням показників рентабельності продажів, доходу на одного працівника, чисельності персоналу та матриці результатів діагностики. Важливо, що діагностика розглядається не як формальне вимірювання окремих показників, а як інструмент отримання управлінської інформації для оцінювання ефективності використання трудового потенціалу та підвищення якості кадрової політики.

Вагомим результатом є удосконалення організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності (стор. 147-153). У роботі він представлений як цілісна система управлінського впливу, що містить стратегічні орієнтири, важелі впливу, очікувані результати та чотири взаємопов'язані підсистеми. Такий підхід має практичну цінність, оскільки дає змогу підприємствам структурувати кадрову політику,

пов'язати її з економічними результатами, інституційними нормами, організаційними процесами та інформаційно-аналітичним забезпеченням.

Заслуговує на увагу подальший розвиток системи моніторингу організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом підприємства (стор. 166-177). Автор пропонує трирівневу структуру моніторингу та використання порогових показників, що дає змогу своєчасно виявляти відхилення, оцінювати стан підсистем механізму та приймати управлінські рішення залежно від отриманих результатів. Практичне значення цього підходу полягає у можливості формування системи раннього попередження кадрових ризиків і підвищення оперативності управління трудовим потенціалом.

За рівнем наукової новизни результати виконаного дослідження відповідають рівню дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Підсумки проведеного аналізу положень, висновків та результатів дослідження слугують підґрунтям для висновку, що вони відповідають вимогам щодо наукової новизни, їхньої обґрунтованості та достовірності, є результатом самостійної наукової роботи дисертанта, становлять як науковий, так і практичний інтерес.

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації в наукових публікаціях автора

Основні наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи достатньо повно висвітлені в наукових публікаціях здобувача. За темою дисертації опубліковано 14 наукових праць, серед яких 6 статей у наукових фахових виданнях України та 8 публікацій у матеріалах міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій – 6,5 д. а. (особисто здобувачу належить 3,7 д. а.). Кількість та обсяг публікацій за темою дослідження є достатніми для оприлюднення основних результатів дисертаційної роботи, їх апробації у науковому середовищі є підтвердженням особистого внеску здобувача. Зміст публікацій свідчить про ґрунтовне розкриття основних положень дисертації.

Публікації здобувача узгоджуються зі структурою роботи, її метою, завданнями, науковою новизною та практичними рекомендаціями. Вони дають змогу простежити еволюцію авторської позиції: від теоретичного осмислення трудового потенціалу та невизначеності до формування аналітичного інструментарію, діагностики, організаційно-економічного механізму й концептуальних засад управління. У публікаціях, виконаних у співавторстві, конкретизовано особистий внесок здобувача. Все це дає підстави вважати основні результати дисертації належно оприлюдненими.

Оцінка наявності/чи ні академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації.

Академічного плагіату (використання чужих ідей, тексту без належного посилання на джерело) в аналізованій дисертаційній роботі немає, про що свідчать результати перевірки роботи на плагіат з використанням програмного засобу Strikeplagiarizm.com: встановлено достатню унікальність тексту, правомірність запозичень обґрунтовано (загальноприйняті терміни та цитування інших авторів з посиланням на них).

Фактів фабрикації та фальсифікації даних, результатів розрахунків, висновків та правил їхньої інтерпретації не виявлено.

Зауваження та дискусійні питання стосовно положень дисертації

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Зеленка О.В., слід зазначити, що окремі її положення мають дискусійний характер або потребують додаткового уточнення.

1. У дисертації запропоновано ієрархічно-компонентну структуру трудового потенціалу підприємства, що включає історико-культурну, соціально-біологічну, демографічну, інтелектуальну, мотиваційну, професійну, організаційну та економічну складові (п. 1.1). Такий підхід є цікавим і загалом обґрунтованим, однак у роботі доцільно було б чіткіше показати, які саме управлінські рішення відповідають кожній із названих складових і яким чином підприємство може вимірювати їхній стан у практичній діяльності.

2. Автором розроблено методичний підхід до ідентифікації факторів невизначеності, що впливають на управління трудовим потенціалом підприємства. Водночас класифікація факторів невизначеності могла б бути більш чітко диференційована за критерієм керованості (п. 2.2): фактори, на які підприємство може безпосередньо впливати; фактори, вплив яких можна частково компенсувати; фактори, що мають переважно зовнішній характер і потребують адаптаційних сценаріїв.

3. Дисертантом запропоновано інтегральний підхід до оцінювання ефекту адаптації організаційно-економічного механізму, побудований на показниках плинності, продуктивності праці та вигорання персоналу з урахуванням вагових коефіцієнтів. Позитивно оцінюючи саму ідею інтегральної оцінки, варто зазначити, що робота виграла б від ширшого представлення процедури визначення вагових коефіцієнтів, зокрема через експертне оцінювання, аналіз чутливості або порівняння альтернативних сценаріїв.

4. Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом подано як універсальну основу для підприємств різних видів економічної діяльності. Водночас практична реалізація цього механізму на великих, середніх і малих підприємствах може суттєво відрізнятись. Було б доцільно більш чітко розмежувати мінімальний, базовий і розширений рівні впровадження механізму залежно від масштабу підприємства, чисельності персоналу та кадрової інфраструктури.

5. У роботі використовуються поняття «адаптивність», «стійкість», «резильєнтність», «кадрова стійкість» і «ефект адаптації». Ці категорії є важливими для сучасної управлінської науки, однак доцільно було б ще виразніше розмежувати їхній зміст, функціональне призначення та місце в логіці організаційно-економічного механізму.

6. Практичний блок дослідження варто було б посилити прикладами конкретних цифрових інструментів, HR-аналітики, ERP/HRIS-рішень або dashboard-підходів, які можуть бути застосовані підприємствами для моніторингу кадрових ризиків, плинності персоналу, навчання, вигорання та продуктивності.

Зазначені зауваження мають дискусійний і рекомендаційний характер. Вони не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи, не ставлять під сумнів достовірність отриманих результатів, наукову новизну й практичне значення дослідження, а можуть бути враховані автором у подальших наукових розвідках.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Зеленка Олександра Віталійовича «Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності» є завершеним самостійним науковим дослідженням, у якому отримано нові науково обґрунтовані результати, що мають теоретичне, методичне і практичне значення для розвитку менеджменту та управління трудовим потенціалом на рівні підприємства.

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертації є достатньо обґрунтованими, логічно пов'язаними між собою, відповідають меті та завданням дослідження і підтверджуються використанням належного методичного інструментарію. Практичне значення результатів полягає у можливості їх застосування для вдосконалення кадрової політики підприємств, формування систем діагностики й моніторингу трудового потенціалу, підвищення кадрової стійкості, адаптивності та результативності управлінських рішень.

Основні результати дисертації достатньо повно відображені в наукових публікаціях здобувача та апробовані на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. Опубліковані праці відповідають темі дисертації,

розкривають її ключові теоретичні, методичні та прикладні положення. Особистий внесок здобувача конкретизовано у працях, виконаних у співавторстві.

Дисертація за змістом відповідає спеціальності 073 – Менеджмент, виконана відповідно до вимог наукового стилю, має чітку структуру, належне методологічне обґрунтування та відповідає вимогам державних стандартів щодо оформлення дисертаційних робіт.

Враховуючи актуальність теми, належний ступінь обґрунтованості наукових положень, наукову новизну, практичне значення одержаних результатів, повноту їх апробації та опублікування, треба зробити висновок, що дисертаційна робота Зеленка Олександра Віталійовича «Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності» за формальними та змістовими ознаками відповідає вимогам пунктів 6, 7, 8 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 та основним положенням «Вимог до оформлення дисертації» (затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40), а її автор, Зеленко Олександр Віталійович, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 – Управління та адміністрування за спеціальністю 073 – Менеджмент.

Офіційний опонент,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри економіки підприємства
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

О. Гр.

Олена ГРІШНОВА

Підпис засвідчує
Вчений секретар
КАРАУЛЬНА

