

**РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ**

Спеціалізована вчена рада ДФ 64.055.041 Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця,

Міністерство освіти і науки України, м. Харків

прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії

з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

на підставі прилюдного захисту дисертації:

«Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства»

за спеціальністю 051 «Економіка»

«20» лютого 2024 року

Урдуханов Рустам Ібрагімович 1996 року народження,

громадянин України,

освіта вища, закінчив у 2018 році Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, за спеціальністю «Економіка».

Закінчив аспірантуру з відривом від виробництва у 2023 році в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, де виконав освітньо-наукову програму «Економіка» за спеціальністю 051 «Економіка».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник Назарова Галина Валентинівна, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри соціальної економіки.

Здобувач має 4 наукових публікації за темою дисертації, які зараховуються як 3,5 наукових публікації:

1. Urdukhanov Rustam, Semenchenko Alina, Nazarova Galina, Semenchenko Andrii, Nazarov Nikita. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259–268. (Scopus)

DOI: 10.15544/mts.2021.22

Посилання: <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2325>

2. Урдуханов Р.І. Система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3(47). С. 104–113. (Фахове видання, Категорія Б)

DOI: 10.31558/2307-2318.2022.3.11

Посилання: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/13933>

3. Urdukhanov, R., Nazarova, G., Rudenko, V., Khomenko, P. Transformation of personnel management principles in modern management. *Economics of Development*. 2022. № 21 (4). P. 59–67. (Фахове видання, Категорія Б).

Посилання: <https://ecdev.com.ua/uk/journals/t-21-4-2022/transformatsiya-printsipiv-upravlinnya-personalom-v-suchasnomu-menedzhmenti>

DOI: 10.1007/978-3-662-57963-3_9

4. Урдуханов Р.І., Назарова Г.В. Формування системи кадрової безпеки в управлінні персоналом підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. № 2. С. 347–352. (Фахове видання, Категорія Б)

DOI: 10.36887/2415-8453-2023-2-50

Посилання: <http://ujae.org.ua/formuvannya-systemy-kadrovoyi-bezpeky-v-upravlinni-personalom-pidpryyemstva/>

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

Опонент **Башинська І. О.**, доктор економічних наук, професор, Національний університет «Одеська Політехніка», головний науковий співробітник науково-дослідної частини, професор кафедри економіки, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У першому розділі роботи «Теоретичні аспекти організації кадрової безпеки підприємства» автором розвинене понятійний апарат безпеки, проведеного розмежування понять «економічна безпека» та «кадрова безпека». Але доречно було б додати до розгляду поняття «соціальна безпека», а також навести когнітивний аналіз взаємозв'язку цих понять, що збагатило б проведене дослідження.

2. Дисертантом здійснено аналіз професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів підприємства (стор. 94-99), що є позитивним для визначення

загроз та ризиків у кадровій безпеці. Але звертаємо увагу на розгляд можливості розробки процедури ідентифікації загроз та визначення груп ризику залежно від визначеної структури персоналу (керівники, фахівці, службовці, працівники), що надало б дослідженню більш деталізований характер.

3. Вважаємо, що система індикаторів для дослідження стану кадрової безпеки підприємства (стор. 148-149) є занадто перевантажена, частину показників можна було б скоротити, бо вони на пряму не впливають на стан кадрової безпеки (наприклад: що коефіцієнт спеціалізації кадрів; співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та максимально можливого). Це спростило б процедуру розрахунку та оцінювання рівня кадрової безпеки.

4. Заслуговує на увагу розділ 3.2 «Удосконалення шляхів протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу», де автором систематизовано перелік загроз інформаційній безпеці підприємства. Розширення дослідження було створення інформаційно-комунікаційної системи забезпечення кадрової безпеки за допомогою сучасних засобів діджиталізації, що збагатило би та осучаснило дисертаційне дослідження.

5. Для оцінювання лояльності персоналу автор пропонує використати анкету, яка є синтетичним поєднанням трьох опитувальників Л. Портера, Дж. Мейєра і Н. Аллен (стор. 132-138). Доцільним було б включити в опитувальник соціально-психологічні чинники стану особистості, які безпосередньо впливають на активізацію ризиків і загроз кадровій безпеці підприємства.

Опонент **Дороніна О. А.**, доктор економічних наук, професор, Донецький національний університет імені Василя Стуса, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В актуальності дисертації доцільно було б додатково звернути увагу на роль кадрової безпеки та важливість формування на українських підприємствах системи запобігання відповідними ризиками в умовах воєнного стану, а до класифікації загроз (рис. 1.2, с. 57) в блоці «зовнішні загрози» доцільно було б додати ті, що пов'язані з війною і врахувати це у подальших розділах дисертації.

2. Мета дисертації пов'язана з узагальненням та розвитком теоретичних положень, розроблення методичних підходів та практичних рекомендацій щодо

формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства. Проте у роботі автор обмежився лише представленням структури системи, де розроблено окремі інструменти запобігання ризикам у кадровій безпеці (с. 71, розділ 3 дисертації).

3. Мають місце неточності у використанні понятійно-термінологічного апарату. У п. 1.1 дисертації замість наведеного автором терміну «загроза». У п. 2.1 дисертації здобувач використовує застарілу термінологію «трудові ресурси» (с. 96-97), в той час як відповідно до обраного об'єкту та предмету дослідження більш доцільним було б використання поняття «персонал». Крім того, при аналізі системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах автор використовує поняття «кадрова програма» (с. 100-103), що не є поширеним у теорії та практиці економічної науки, а отже доцільним є уточнення його сутності та зазначення кореляції з поняттям «кадрова політика».

4. На нашу думку, під час проведення аналізу індикаторів системи кадрової безпеки промислового підприємства в цілому (розділ 2), та аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, зокрема (п. 2.1) необхідно було б аналізувати фактичні дані машинобудівних підприємств та проводити провідні розрахунки щонайменше за трирічний період.

5. Додаткового обґрунтування потребує позиція дисертанта щодо зосередження уваги на удосконаленні шляхів протидії загрозам саме інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу (п. 3.2 дисертації).

6. Дискусійним є пропозиція автора щодо кількісного та професійного складу запропонованого Департаменту кадрової безпеки та управління персоналом (с. 288, 231). По-перше, на думку автора «чисельність повинна відповідати пропозиції – 1 фахівець на 50-80 осіб персоналу». З урахуванням великої чисельності персоналу досліджуваних підприємств АТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло Шахтаря», ПАТ «Харківський тракторний завод», що становить більше 100 осіб, чисельність цього департаменту має бути від 12 осіб, наскільки економічно доцільним та можливим це є для підприємств? По-друге, обґрунтування потребує думка автора щодо введення до складу юридичного відділу та відділу лояльності фахівців, які повинні мати вищу освіту по спеціалізації «Юридична психологія».

Опонент **Панченко В. А.**, доктор економічних наук, професор, Центральнoукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка, в.о. завідувача кафедри менеджменту та підприємництва, надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. Автор наводить нормативно-правову базу забезпечення національної безпеки України (стор. 77-78), але для покращення обґрунтованості дослідження, у розділі 1.2 доцільно було б більш детально дослідити роль держави у забезпеченні національної безпеки та нагальні проблеми, пов'язані з війною, що відбиваються на кадровій безпеці підприємств;

2. Автор провів дослідження ризиків, небезпек й загроз кадровій безпеці. Для подальшого збагачення дослідження і розширення його практичного застосування, бажано було б провести порівняльний аналіз та розмежування понять «ризик», «загроза»;

3. Серед розглянутих в дисертації загроз (розділ 1.2) автор вказує на ймовірність корупційних дій з боку посадових осіб (стор. 64), це потребує більш детального дослідження, протидія корупції є пріоритетним завданням керівників підприємств, головною загрозою кадровій безпеці. Доцільно б було розглянути форми корупції, які припускають зловживання своїм службовим положенням в особистих цілях;

4. Додатково, у розділі 3, слід було б розглянути розробку і впровадження ІТ-технологій у забезпеченні кадрової безпеки та цифровізаційні аспекти системи запобігання ризикам;

5. У розділі 3.3 розроблена детальна система управління кадровою безпекою підприємства, в якій частина відділів відтворює загальну систему управління персоналом, що потребує певної оптимізації структури задля усунення переобтяження її дублюючими функціями.

Рецензент **Мішина С. В.**, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри соціальної економіки, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У дисертаційній роботі для оцінки впливу конфліктів на рівень лояльності персоналу використано кореляційно-регресійний аналіз (с. 137 – 143), а також здійснено рейтингову оцінку підприємств за рівнем кадрової безпеки (с. 158; 165; 174; 177; 179). Проте у вступі автор не включає до

переліку використаних методів кореляційно-регресійний аналіз та метод рейтингової оцінки.

2. У підрозділі 2.1 доцільно було б приділити увагу не тільки аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, а й розробці відповідного методичного забезпечення їх аналізу.

3. У підрозділі 2.2 (с. 136 – 137) доцільно було б надати більш детальне обґрунтування вибору факторних показників для здійснення кореляційно-регресійного аналізу впливу конфліктів на рівень лояльності персоналу підприємства.

4. У підрозділі 3.2 слід було б обґрунтувати доцільність розгляду загроз інформаційній безпеці та їх зв'язок з системою запобігання ризикам у системі кадрової безпеки підприємства. 5. Підрозділ 3.3 (с. 223 – 227) містить ґрунтовні рекомендації та розробки щодо формування системи кадрової безпеки підприємства. Проте доцільно було б більше уваги приділити формуванню саме системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.041 **Ястремська О.М.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри менеджменту, логістики та інновацій, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,
«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Урдуханову Рустаму Ібрагімовичу ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Голова спеціалізованої
вченої ради



Олена ЯСТРЕМСЬКА