

ВІДГУК

офіційного рецензента,

кандидата економічних наук, доцента

Касьміна Дениса Сергійовича

на дисертаційну роботу **Руденко Вікторії Олександрівни**

на тему **«Організаційно-економічне забезпечення управління**

персоналом в умовах цифрової економіки»,

подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії

у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження.

З огляду на динамічний розвиток цифрових технологій, підприємства стикаються з низкою викликів, серед яких управління віддаленими командами, інтеграція нових цифрових рішень у кадрові процеси, автоматизація рутинних операцій і підвищення цифрових компетенцій працівників. Відсутність належних методологічних підходів до цифровізації управління персоналом може призводити до зниження продуктивності та втрати конкурентних переваг. Таким чином, розробка ефективних інструментів цифрової трансформації управління персоналом стає критично важливою.

Особливої актуальності дослідження набуває в умовах української економіки, де багато підприємств лише розпочинають цифровізацію, зіткнувшись із проблемами недостатнього фінансування, низьким рівнем цифрової грамотності працівників та опором змінам. Успішна цифровізація управління персоналом може стати основою для підвищення конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку.

Таким чином, тема дисертації Руденко Вікторії Олександрівни є актуальною з огляду на необхідність підвищення ефективності управління трудовими ресурсами, їх адаптації до сучасних викликів цифрової епохи та формування конкурентних переваг підприємств на глобальному ринку.

2. Зв'язок теми дисертаційної роботи з науковими планами, програмами, фундаментальними та прикладними дослідженнями.

Актуальність результатів дисертації Руденко Вікторії Олександрівни підтверджується також її зв'язком з науковими дослідженнями Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, а саме з науково-дослідними темами: «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (державний реєстраційний номер 0122U200152); «Науково-методичне забезпечення управлінської діяльності в умовах кризового та воєнного стану» (державний реєстраційний номер 0122U201259); «Управління персоналом у воєнний час в умовах поглиблення процесів цифровізації: організаційно-економічний та правовий аспекти» (державний реєстраційний номер 0124U004822), де дисертант приймала безпосередню участь, що і підтверджено відповідними довідками.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій та їхня достовірність.

В дисертаційній роботі Руденко Вікторії Олександрівни комплексно узагальнено теоретичні положення, розроблено методичні підходи, а також практичні рекомендації з організаційно-економічного забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки.

Об'єкт та предмет дослідження визначені коректно. Завдання роботи встановлено в достатній кількості та у логічній послідовності для досягнення мети дисертації. Загальний аналіз змісту дисертації та висновків дозволяє стверджувати, що поставлені здобувачкою завдання були повної мірою виконані, мета дослідження досягнута. Матеріал дослідження викладено чітко, зрозуміло, доступно, послідовно, в науковому стилі.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації Руденко Вікторії Олександрівни мають достатньо високий ступінь обґрунтованості, що зумовлений якісним та глибоким аналізом значного обсягу (401 найменування, С. 113-133, 203-213, 277-287

дисертації) наукових та статистичних джерел інформації, яка стосується особливостей впровадження сучасних цифрових технологій у сферу управління персоналом на підприємствах як в Україні, так і за кордоном. Розглянуто та проаналізовано законодавчі та нормативні акти у сфері у сфері управління персоналом та цифрової економіки.

Поставлена мета дисертаційного дослідження досягнута, а завдання дослідження розкривають зміст дисертаційної роботи. Дисертаційне дослідження на тему «Організаційно-економічне забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки» виконане на високому рівні і вирізняється логічністю викладення матеріалу. Основні наукові положення та висновки, сформульовані в дисертації, є достатньо обґрунтованими, логічно впливають з одержаних результатів та свідчать про використання комплексу сучасних методів дослідження.

У процесі виконання дисертаційного дослідження були застосовані загальнонаукові методи, зокрема аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, класифікація, аналогія, індукція та дедукція. Проведено детальне вивчення літературних джерел за допомогою морфологічного аналізу та графічного моделювання. Використано також статистичні методи, сценарний підхід, кластерний аналіз, контент-аналіз, галузевий аналіз, SWOT-аналіз, математичне моделювання, а також аналіз вигід і витрат, розрахунки NPV та IRR та методи проектного аналізу. Усі методи були застосовані відповідно до завдань дослідження та забезпечили коректність отриманих результатів. Для виконання розрахунків і візуалізації даних використовувалися сучасні програмні інструменти, такі як Microsoft Excel, VOSviewer, Power BI Desktop, Statgraphics 19 та Miro.

4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Результати аналізу змісту дисертаційної роботи та публікацій Руденко Вікторії Олександрівни дають підстави стверджувати, що запропоновані розробки мають наукову новизну та засвідчують особистий внесок здобувача у розроблення методичних підходів, а також практичних

рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки.

В роботі виявлено елементи наукової новизни, що полягають в наступному:

вперше запропоновано методикку розрахунку індексу цифровізації управління персоналом за регіонами України, який охоплює ключові аспекти цифрової трансформації, зокрема освітній потенціал, інституційну структуру освіти, соціальну інклюзивність, стійкість та динаміку ринку праці, застосування цифрових технологій, що дозволяє зробити порівняльний аналіз стану та динаміки розвитку цифрових трансформацій на підприємствах усіх регіонів України (с. 185-200 дисертації);

удосконалено понятійно-категоріальний апарат теорії управління персоналом, особливістю якого є визначення додаткових принципів за ознакою ключових вимог до цифрової трансформації, а саме принципи інтегрованості, динамізму, альтернативності, раціональності що забезпечує комплексність розгляду загальної систем управління підприємством у поєднанні з системою управління персоналом на засадах цифровізації (с. 61-62 дисертації);

удосконалено модель організаційно-економічного забезпечення цифровізації управління персоналом, яка включає рівні цифровізації (стратегічний, тактичний та операційний), прогнозовані наслідки цифровізації та задіяні ресурси. Особливістю моделі є орієнтація на стратегічний розвиток та використання елементів цифрової трансформації в умовах воєнного стану, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності та адаптивності підприємства в умовах цифрової економіки (с. 221-222 дисертації);

удосконалено методичний підхід до побудови організаційно-функціональної структури підприємства з деталізацією взаємодій між підрозділами на основі інформаційно-комунікативних потоків, які контролює відділ HR за допомогою засобів цифровізації, що дозволить

краще розуміти взаємозв'язки між елементами структури та підвищувати ефективність управління персоналом підприємства (с. 264-267 дисертації);

набула подальшого розвитку систематизація методичних підходів до управління персоналом з агрегацією основних функцій, яка спрямована на технологічну автоматизацію процесів управління, що дозволяє ефективно управляти персоналом з позицій економічної раціональності та стратегічного планування, забезпечуючи досягнення бізнес-цілей та ефективне використання ресурсів (с. 79-81 дисертації);

набув подальшого розвитку аналітичний інструментарій порівняльного аналізу (бенчмаркінг) розвитку цифрових технологій в управлінні персоналом, заснованого на методі агломеративної ієрархічної кластеризації для аналізу ефективності управління персоналом в країнах Європи на основі показників, таких як коефіцієнт навчання працівників, показник трудової активності, продуктивність праці та ін. (с. 157-161 дисертації);

набуло подальшого розвитку методичне забезпечення переходу на цифрові технології у підсистемі обліку та контролю персоналу підприємства на прикладі підприємств енергетичної галузі, яке відрізняється розробкою системи моніторингу та оцінки результатів цифровізації, що дає змогу регулярно оцінювати ефективність нововведень і вдосконалювати їх відповідно до потреб підприємства (с. 243-244 дисертації).

Результати, отримані Руденко Вікторією Олександрівною, містять наукову новизну, є достатньо обґрунтованими та широко представлені науковій спільноті у публікаціях та під час участі у міжнародних науково-практичних конференціях.

5. Теоретична цінність і практичне значення результатів дисертаційного дослідження.

Теоретична цінність дисертаційного дослідження полягає у формуванні нових теоретичних підходів та удосконаленні існуючих концепцій організаційно-економічного забезпечення управління

персоналом у контексті цифрової економіки. Вперше розроблено методіку розрахунку індексу цифровізації управління персоналом, яка дозволяє проводити комплексний аналіз цифрової трансформації підприємств у різних регіонах України, що забезпечує можливість виявлення сильних і слабких сторін регіонального розвитку цифровізації та створює основу для подальшого вдосконалення механізмів управління персоналом. Удосконалено понятійно-категоріальний апарат управління персоналом, що враховує специфіку цифрової трансформації, зокрема принципи гнучкості, інтеграції цифрових інструментів і динамізму системи управління. Значну увагу приділено розробці моделі організаційно-економічного забезпечення цифровізації, що інтегрує стратегічний, тактичний та операційний рівні управління.

Практична значущість одержаних результатів полягає у тому, що всі наукові положення дисертаційного дослідження доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які можуть бути впроваджені в діяльність вітчизняних підприємств.

Свідченням практичної значимості пропозицій здобувачки є приклади їх впровадження в діяльність підприємств, про що надано відповідні довідки. Основні положення та висновки дисертації характеризуються прикладним характером, пройшли апробацію та активно використовуються в процесі діяльності наступних організацій та установ: ТОВ «БІЗНЕС АРХІТЕКТЧЕ ЛАБ» (довідка № 1/3 від 15.12.2023 р.), ТОВ «ІСТОК ПАК» (довідка № 10/02 від 22.02.2024 р.), ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (довідка № 16-02/5 від 24.04.2024 р.), ТОВ «ЛІК» (довідка № 5/01-3 від 14.05.2024 р.).

Теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовувалися в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця для поглиблення теоретично-методичного забезпечення навчального процесу підготовки фахівців під час викладання дисциплін «Digital-технології в управлінні персоналом» для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня здобуття вищої освіти за спеціальністю 051 «Економіка»; «Державне

регулювання соціальної сфери», для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня здобуття вищої освіти за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення»; дисципліни вибіркової складової «HR-менеджмент», «Управління конфліктами» для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня здобуття вищої освіти та «Основи самоменеджменту та лідерства» для підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня здобуття вищої освіти (довідка про впровадження № 26/86-44-78 від 28.10.2024 р.).

6. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

Основні результати дисертації оприлюднено в 19 наукових працях загальним обсягом 8,34 друк. арк., з них особисто здобувачці належить 5,13 друк. арк. Структура наукових праць за темою дисертації: 1 стаття у вітчизняному виданні, що включене до міжнародної наукометричної бази Scopus; 5 статей у наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних (до захисту зараховано 5 статей). Зазначені публікації відповідають вимогам пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. Окрім того результати дослідження проходили апробацію на міжнародних наукових конференціях, за результатами яких здобувачка опублікувала 13 публікацій у матеріалах й збірниках тез доповідей на наукових конференціях. На підставі цього опублікування й апробацію результатів дисертаційної роботи Руденко Вікторії Олександрівни слід вважати достатньою.

7. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертація Руденко Вікторії Олександрівни містить анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. У додатках є

копії довідок про практичне використання результатів дослідження. Обсяг основного тексту дисертації становить 8,95 авторських аркуша, що цілком відповідає встановленим вимогам. Робота викладена науковим стилем, її зміст має чітку логічну послідовність виконання поставлених завдань, які розкривають етапи досягнення мети. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

8. Академічна доброчесність.

При детальному розгляді дисертаційної роботи Руденко Вікторії Олександрівни не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації), що підтверджено результатами перевірки за допомогою спеціальних програмних засобів.

9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Оцінюючи в цілому позитивно дисертаційну роботу Руденко Вікторії Олександрівни, вважаю за доцільне звернути увагу на окремі дискусійні положення:

1. Представлений у роботі аналіз концептуальних засад цифровізації складових системи управління персоналом є ґрунтовним (розділ 1, підрозділ 1.3, с. 93-108), проте варто було б додатково навести приклади не лише впливу цифрових технологій на управління персоналом, а й продемонструвати, як саме цифрова трансформація змінює зв'язок «HR – інші бізнес-функції» (наприклад, маркетинг, виробництво), щоб показати інтегральний вплив на всі ланки організації.

2. Здобувачка досягла результатів у застосуванні методу агломеративної ієрархічної кластеризації для аналізу ефективності управління персоналом в країнах Європи (розділ 2, підрозділ 3.1, рис.2.13). Разом із тим отримані результати можуть стати основою для подальших практичних досліджень, зокрема щодо впровадження кластеризації у

розробку програм навчання, планування кар'єрного розвитку та адаптацію цифрових технологій і управлінні персоналом.

3. У таблиці 3.1 (розділ 3, підрозділ 3.1, с. 218) здобувачка ґрунтовно проаналізувала концепцію цифрової зрілості як основи успішної трансформації управління персоналом. Разом із тим, варто було б конкретизувати, як саме рівень цифрової зрілості підприємства впливає на вибір та ефективність впровадження цифрових рішень в управлінні персоналом.

4. Запропоноване методичне забезпечення для переходу на цифрові технології у підсистемі обліку та контролю персоналу підприємства є ґрунтовно структурованим і охоплює ключові етапи впровадження цифрових рішень (розділ 3, підрозділ 3.2, рис. 3.4). Водночас доцільно було б уточнити орієнтовні часові рамки для кожного етапу (наприклад, короткостроковий період – до 6 місяців, середньостроковий – 1–2 роки), що дозволило б підприємствам більш точно розподіляти ресурси та планувати цифрову трансформацію.

5. У дисертації акцент зроблено на внутрішніх ресурсах підприємства, включаючи фінансові та людські, у процесі цифровізації. Водночас доцільно було б розглянути можливості партнерства зі сторонніми ІТ-компаніями, аутсорсинговими та краудсорсинговими моделями, що здатні оптимізувати витрати, зменшити навантаження на HR-відділ і прискорити інтеграцію цифрових рішень у діяльність підприємства.

Наведені зауваження мають дискусійний характер та не впливають на позитивний висновок щодо дисертаційного дослідження.

10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.

Дисертація Руденко Вікторії Олександрівни «Організаційно-економічне забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки» виконана на достатньо високому науковому рівні, є завершеною кваліфікаційною науковою працею, містить теоретичні

положення, методичні підходи і практичні рекомендації, які у сукупності дозволяють удосконалити процес організаційно-економічного забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки. Результати дисертаційного дослідження мають теоретичне та практичне значення, висновки і рекомендації є достовірними та повною мірою обґрунтованими. Рівень оприлюднення основних положень дисертації у наукових публікаціях, апробації та практичного впровадження результатів відповідає встановленим вимогам. Актуальність, обсяг і зміст дисертації, елементи наукової новизни відповідають спеціальності 051 «Економіка».

В цілому за результатами ознайомлення із представленою дисертацією можна зробити висновок про її відповідність вимогам пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44, а її авторка – Руденко Вікторія Олександрівна – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

Денис КАСЬМІН

Підпис засвідчую:

Вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК