

ВІДГУК

офіційного опонента,

доктора економічних наук, професора

Лопушняк Галини Степанівни

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»

I. Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами

У сучасних умовах стрімкого розвитку цифрових технологій, трансформації економічних відносин та зростаючого значення інформаційно-комунікаційних технологій у виробничих і управлінських процесах відбуваються суттєві зміни в структурі та функціонуванні організацій. Цифрові технології докорінно змінюють характер взаємодії між працівниками, роботодавцями та споживачами, впливаючи на процеси управління персоналом, зокрема, на відбір, адаптацію, навчання та розвиток кадрів. Перехід до цифрової економіки зумовлює необхідність упровадження новітніх підходів до управління персоналом, що охоплюють використання великих даних (Big Data), штучного інтелекту (ШІ), автоматизації процесів, управлінських платформ та інших інновацій. За таких умов постає завдання розроблення ефективних організаційно-економічних моделей управління персоналом, які б відповідали вимогам цифрової економіки.

Актуальність вивчення організаційно-економічних аспектів управління персоналом зумовлена потребою адаптації економічних стратегій організацій до нових умов функціонування ринку праці в цифровому середовищі. Проблематика організаційно-економічного забезпечення управління персоналом набуває вагомого значення для наукових досліджень, оскільки надає можливість формулювати рекомендації щодо вдосконалення управлінських практик в

умовах сучасних викликів. Цим обґрунтовується актуальність теми дисертаційного дослідження Руденко Вікторії Олександрівни.

Дисертацію присвячено узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки.

Дисертаційну роботу виконано згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. В основу роботи покладено науково-методичні й практичні розробки, що є частиною науково-дослідної роботи, за темами: «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (державний реєстраційний номер 0122U200152), за якою здобувачкою розроблено розділ «Соціальні аспекти цифровізації управління персоналом»; «Науково-методичне забезпечення управлінської діяльності в умовах кризового та воєнного стану» (державний реєстраційний номер 0122U201259), за якою розроблено розділ «Науково-методичне забезпечення антикризового управління персоналом»; «Управління персоналом у воєнний час в умовах поглиблення процесів цифровізації: організаційно-економічний та правовий аспекти» (державний реєстраційний номер 0124U004822), за якою здобувачкою розроблено розділ «Формування організаційно-економічного забезпечення цифровізації управління обліком та контролем персоналу на підприємстві».

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Основні наукові положення, розроблені методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Проведене дослідження базується на комплексному аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, на застосуванні загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Основні положення, які містять наукову новизну, базуються на чинних нормативно-правових актах у сфері регулювання трудових відносин та цифрової трансформації економіки, статистичні дані Державної служби

статистики України, Міністерство цифрової трансформації України, Міністерство економіки України, Міністерство освіти і науки України, Міністерство соціальної політики України, законодавчі та нормативно-правові акти у сфері управління персоналом та цифрової економіки, Кодекс законів про працю України, Стандарти інформаційної безпеки (ISO/IEC 27001), матеріали науково-метричних баз Scopus та Web of Science, довідково-інформаційні видання науково-дослідних установ та аналітичних центрів, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних учених, періодичні видання, інформаційні ресурси мережі Інтернет.

У ході дисертаційного дослідження, присвяченого організаційно-економічному забезпеченню управління персоналом в умовах цифрової економіки, було використано широкий спектр методів, що забезпечив комплексність аналізу та достовірність результатів: загальнонаукові методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, класифікація, аналогія, індукція, дедукція), морфологічний аналіз і графічне моделювання для поглибленого вивчення літературних джерел; статистичні методи, сценарний підхід, кластерний аналіз, контент- та галузевий аналіз, SWOT-аналіз, математичне моделювання, а також методи проектного аналізу (аналіз вигід і витрат, розрахунки NPV та IRR), що в сукупності дали змогу комплексно оцінити вплив цифрової трансформації на управління персоналом і сформулювати дієві рекомендації щодо вдосконалення організаційно-економічних механізмів.

Структура дисертаційної роботи визначається метою дослідження, спрямована на вирішення поставлених у роботі завдань, відповідно до логіки дослідження. Розв'язання кожного поставленого завдання має науковий результат різного ступеня новизни: уперше, удосконалено і дістали подальшого розвитку.

На захист здобувачкою представлено такі наукові результати:

вперше:

– запропоновано методіку 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;

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;

– 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;

– 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;

набули 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;

– 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.;

– 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.

Отримані здобувачкою наукові результати мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням досліджень вітчизняних та закордонних учених-економістів, використанням значного обсягу статистичної інформації та застосуванням математичних методів, апробацією та впровадженням у діяльність організацій та установ, навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Практичне значення одержаних результатів полягає в можливості застосування розроблених теоретичних підходів, методичних рекомендацій та практичних інструментів у діяльності підприємств для підвищення ефективності управління персоналом в умовах цифрової економіки. Основні положення та висновки дисертації характеризуються прикладним характером, пройшли апробацію та активно використовуються в процесі діяльності організацій та установ, а саме: запропонована модель організаційно-економічного забезпечення цифровізації управління персоналом впроваджена у діяльності ТОВ «БІЗНЕС АРХІТЕКТЧЕ ЛАБ» (довідка № 1/3 від 15.12.2023 р.); рекомендації щодо систематизації методичних підходів до управління персоналом з агрегацією основних функцій впроваджено в діяльність ТОВ

«ІСТОК ПАК» (довідка № 10/02 від 22.02.2024 р.); рекомендації щодо раціоналізації організаційної структури підприємства в умовах цифрової економіки впроваджено в діяльність ТОВ «ЛІК» (довідка № 5/01-3 від 14.05.2024 р.); методика розрахунку індексу цифровізації управління персоналом за регіонами України впроваджена у діяльності ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (довідка № 16-02/5 від 24.04.2024).

4. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях

Основні наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел (401 найменування, більшість яких опубліковані за останні 5 років та наявністю великої кількості робіт закордонних науковців), прямо чи опосередковано дотичних до проблематики дослідження, використанням значного обсягу матеріалів даних державної служби статистики, власних досліджень і використанням сучасних методів досліджень та апробацією результатів дисертації на конференціях.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у 19 наукових працях загальним обсягом 8,34 друк. арк., з них особисто здобувачці належить 5,13 друк. арк., у тому числі 1 стаття, що індексується у наукометричній базі даних Scopus, 5 статей у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, 13 публікацій за матеріалами конференцій.

Вимоги 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. до кількості публікацій у спеціалізованих виданнях виконано. Наукові результати, що викладені у дисертації та публікаціях, одержані здобувачкою самостійно та повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дослідження. Кількість,

обсяг і якість друкованих праць надають здобувачці право публічного захисту дисертації.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, перелік умовних позначень, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. 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.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Загалом, оцінюючи позитивно та визнаючи достатньо високий рівень розроблення теоретичних положень та методичних підходів, практичних рекомендацій, обґрунтованість отриманих наукових висновків та пропозицій, необхідно відзначити дискусійність окремих положень:

1. Цікавою є ідея здобувачки щодо проведення SWOT-аналізу концептуальних засад цифровізації систем управління (рис. 1.17, с. 109). Більш обґрунтованим та реалізованим в даному контексті цей метод був би із залученням експертів, визначенням бальної оцінки кожного фактору та побудовою підсумкової матриці SWOT-аналізу.

2. У роботі була запропонована модель організаційно-економічного забезпечення цифровізації підсистеми управління обліком та контролем персоналу на підприємстві з урахуванням стратегічного, тактичного та операційного рівнів (рис. 3.1, с. 222). Водночас варто було б глибше продемонструвати, як саме ця модель може бути адаптована до підприємств різних масштабів і галузей, адже особливості цифрової трансформації суттєво відрізняються. Також корисно було б навести практичні приклади успішного впровадження моделі в реальних умовах підприємств.

3. Здобувачка акцентує увагу на необхідності підвищення цифрових компетенцій персоналу (с. 154-156, с. 227), однак у роботі бракує детального

плану реалізації програм навчання для різних категорій працівників (керівництво, технічний персонал тощо). Доцільно було б розробити конкретні етапи, терміни та форми навчання, враховуючи специфіку кожної групи.

4. Особливу увагу зосереджено на налагодженні ефективної взаємодії між відділом HR та іншими підрозділами в процесі переходу на цифрові технології (рис. 3.6, с. 266). Доцільним було б продемонструвати, які саме зміни в організаційній структурі й управлінській ієрархії слід запровадити для забезпечення належного обміну інформацією та оперативних рішень (наприклад, створення крос-функціональних команд, введення нових посад, перерозподіл ролей і відповідальності). У цьому контексті важливо деталізувати механізми координації та узгодження дій між HR, IT-відділом і функціональними підрозділами, що уможливить мінімізацію дублювання процесів та загальне підвищення ефективності управлінських комунікацій.

5. Доцільно було б також глибше розглянути особливості цифровізації в умовах кризових ситуацій, особливо воєнного стану, та оцінити можливі довгострокові наслідки для управління персоналом. Такий аналіз сприятиме розробленню адаптивних моделей управління в екстремальних умовах.

Проте, висловлені вище зауваження суттєво не впливають на теоретико-методичну та науково-практичну значущість, обґрунтованість та достовірність авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Руденко Вікторії Олександрівни.

7. Загальний висновок

Дисертаційну роботу Руденко Вікторії Олександрівни на тему «Організаційно-економічне забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки» можна визнати завершеним науковим дослідженням, кваліфікаційною науковою працею, результати якої дозволяють вирішити актуальне науково-практичне завдання щодо теоретичного обґрунтування та удосконалення методичних підходів, а також розроблення практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення управління персоналом в умовах цифрової економіки.

Дисертація Руденко В.О. за змістом відповідає спеціальності 051 «Економіка», за якістю теоретичних та методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Обрану тему дисертаційної роботи необхідним чином розкрито; поставлену мету досягнуто; завдання дисертаційної роботи виконано; результати дослідження мають наукову новизну, теоретичне значення та практичну цінність.

При детальному розгляді дисертаційної роботи Руденко В.О. не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації).

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України №40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022 р. «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», а її авторка – Руденко Вікторія Олександрівна – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор,
Завідувач кафедри соціоекономіки та
управління персоналом Київського
національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана



Галина ЛОПУШНЯК

(Підписано КЕП)



Ім'я	Лопушняк Г.
ЗАСВІДЧУЮ	
Відомий відділу кадрів Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана	
	
Н. Мотого 20.05.21	