

ВІДГУК

офіційного опонента, кандидата економічних наук, доцента

Базалійської Наталії Петрівни

на дисертаційну роботу

БОЛОТОВОЇ ОЛЕНИ ОЛЕГІВНИ

на тему: «**Організаційно-економічне забезпечення ефективності**

менеджменту персоналу підприємства»,

представлену на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та

управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

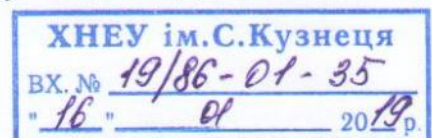
Актуальність обраної теми та її зв'язок

з напрямками наукових досліджень

Тенденція до глобалізації та посилення через неї конкуренції, нестабільне зовнішнє середовище функціонування промислових підприємств і низка інших чинників, обумовлює необхідність системних пошуків нових шляхів підвищення ефективності використання всього ресурсного потенціалу підприємств та забезпечення їх сталого розвитку. Одним із ключових елементів цієї системи є пошук альтернативних методів підвищення ефективності менеджменту персоналу підприємства. Оскільки персонал є тим ключовим ресурсом, на якому тримається функціонування підприємств, для подальшого збереження їх конкурентоспроможності, необхідних темпів стратегічного розвитку та успішної адаптації до умов зовнішнього середовища необхідно створювати організаційні та економічні умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Незважаючи на існування достатньої кількості досліджень вітчизняних і закордонних науковців, існує певне коло проблем, пов'язаних з розвитком методичних підходів щодо організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Тому актуальність і доцільність теми дисертаційної роботи Болотової Олени Олегівни, метою якої є поглиблення теоретичних положень та розробка методичних і прикладних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства, не викликає жодних сумнівів.

Відповідно до теми дисертаційного дослідження здобувач брала участь у виконанні чотирьох науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця: «Діагностика та



удосконалення мотивації персоналу підприємства» (номер державної реєстрації 0116U005697), де автором запропоновано моніторинг результативності механізму мотивації персоналу організації; «Оцінка та прогнозування ефективності діяльності ПСП «Пісківське» (номер державної реєстрації 0118U000065), де автором запропоновано теоретико-методичні основи оцінки та прогнозування ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств; «Проектно-орієнтовний підхід як основа забезпечення ефективності менеджменту персоналу в організації» (номер державної реєстрації 0116U004523), у межах якої автором здійснено аналіз сучасних систем управління персоналом та розроблено механізм підвищення ефективності управління персоналом; «Розроблення методології соціально-економічного розвитку регіону на підґрунті формування системного базису синтезованого капіталу та інформаційної інфраструктури» (номер державної реєстрації 0115U002376), у межах якої особисто автором обґрунтовано інформаційне забезпечення моніторингу процесів формування та капіталізації синтезованого капіталу. Це також підтверджує актуальність теми рецензованої дисертаційної роботи, її важливість та значимість.

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

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації та авторефераті Болотової О. О., в достатній мірі обґрунтовані. Зміст дисертаційної роботи і наукових публікацій здобувача за темою засвідчують достатню достовірність отриманих наукових результатів та зроблених висновків і пропозицій. Вони базуються на поглибленому вивченні та узагальненні наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених, в яких досліджуються проблеми забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства в контексті організаційної та економічної складових.

Ознайомлення зі змістом роботи також дозволяє стверджувати, що мету дисертаційного дослідження досягнуто, а завдання роботи виконані у повному обсязі. Цьому сприяли, зокрема, логічна послідовність проведеного дослідження і чіткість викладення матеріалу як усієї роботи, так і кожного з її трьох розділів.

Теоретичною та методичною основою дисертації є фундаментальні положення економічної теорії та менеджменту персоналу. Для досягнення визначеної мети та вирішення поставлених у роботі завдань використано загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми дослідження, серед яких: аналіз і синтез; системний підхід; морфологічний аналіз; логічне узагальнення і порівняння; статистичний аналіз; метод нечітких множин; метод таксономії; кластерний аналіз; регресійний аналіз; метод соціологічної експертизи.

У дисертаційній роботі автором сформульовано ряд наукових положень, висновків і рекомендацій, сукупність яких являє собою вирішення важливого наукового завдання, що має суттєве значення для економічної науки та практики. Серед них найбільш вагомими є наступні.

Так, у першому розділі «Теоретичні основи організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу» автор аналізує такі поняття, як «ефективність», «ефективність діяльності підприємства» та «економічна ефективність» (с. 23–35), визначає економічну сутність поняття «ефективність менеджменту персоналу» (с. 36–40), деталізуючи увагу на виокремленні алокативного, цільового, комплексного, витратного підходів та підходу зацікавлених сторін. Дисертант робить висновок, що ефективність менеджменту персоналу необхідно розглядати як ефективність управлінського впливу, представленого загальними функціями планування, організації, мотивації, контролю та регулювання відповідно до зазначених процесів, що набуває форми специфічного інструментарію (принципи, методи, засоби, види забезпечення тощо), який базується на комплексному підході, що об'єднує цільовий, витратний, системний, з позиції зацікавлених сторін та алокативний. Такий підхід дозволив Болотовій О. О. обґрунтовано перейти до теоретичних засад оцінювання ефективності менеджменту персоналу (с. 41–55) та побудувати авторську модель оцінки ефективності менеджменту персоналу, яка передбачає аналіз процесів, що відбуваються в рамках підсистем менеджменту персоналу та рівня управлінського впливу, який здійснює HR-відділ на зазначення підсистеми відповідно до цілей функціонування та розвитку підприємства. Особливістю запропонованої моделі є врахування місця та ролі підсистем менеджменту персоналу відповідно підходам до розуміння «ефективності».

Істотне місце в роботі відводиться обґрунтуванню сутності організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту

персоналу (с. 56–71), що складається з методичного та ресурсного підґрунтя економічної складової, внутрішньо-нормативного та інформаційно-комунікаційного підґрунтя організаційної складової, а також синтезованого капіталу, що обумовлює взаємодію ресурсних та інформаційно-комунікаційних потоків для реалізації проектів, програм та дій, які реалізуються в підсистемах менеджменту персоналу.

Дисертант робить висновок про важливість використання активів синтезованого капіталу в підсистемах менеджменту персоналу та для вдосконалення управлінських функцій відповідно до запропонованої моделі оцінки ефективності менеджменту персоналу, що у підсумку дозволить покращити показники ефективності менеджменту персоналу, підвищити його рівень та сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства.

Другий розділ дисертації присвячено аналізу та оцінці ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах, що дозволило розробити та запропонувати методичний підхід до оцінювання ефективності процесів менеджменту персоналу підприємства (с. 98–116). Особливістю даного підходу є визначення інтегральних показників ефективності таких процесів менеджменту персоналу: HR-стратегія (кадрова політика); відбір, набір і найм; адаптація; оцінка; рух; розвиток; винагорода, що дозволяє відстежити та врахувати зміни зазначених показників, виявити нерезультативні процеси менеджменту персоналу та вжити відповідні заходи для підвищення загальної ефективності менеджменту персоналу.

Науковий і практичний інтерес викликає аналіз соціально-економічних передумов забезпечення ефективності менеджменту персоналу (с. 76–97), який дозволив констатувати наявність в нашій державі такої ситуації, коли економічні, політико-правові і, частково, соціокультурні фактори не створюють сприятливі соціально-економічні умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Це підтвердило важливість та необхідність подальшого вдосконалення організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства.

Прикладне значення має оцінювання управлінського впливу системи ефективності менеджменту персоналу (с. 117–139), що дозволило побудувати модель оцінювання ефективності менеджменту персоналу. Використовуючи правила системи нечіткого виведення (програма MatLab в рамках пакета Fuzzy Logic Toolbox) було оцінено загальний рівень управління кожного з

процесів для підприємств-репрезентантів, отриманих шляхом розрахунку мінімальної відстані між підприємствами, які увійшли до кластерів.

В рамках третього розділу «Удосконалення організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства» здобувачем запропоновано механізм організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу (с. 143–157), особливістю якого є інтегративна взаємодія економічної (методичне, ресурсне) та організаційної (внутрішньо-нормативне, інформаційно-комунікаційне) складових, що обумовлено спеціальними та загальними принципами, функціями, методами та інструментами менеджменту персоналу та передбачає формулювання цілей розвитку менеджменту персоналу в контексті їх ідентифікації та гармонізації з потребами підприємства.

Здобувачем сформовано послідовність етапів визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства (с. 158–176), сутність якої полягає в оцінюванні економічної та організаційної складових інструментами соціологічної експертизи та розробці матриці позиціювання підприємства у площині «рівень економічної складової – рівень організаційної складової» забезпечення ефективності менеджменту персоналу, що дає змогу своєчасно ухвалювати результативні кадрові рішення, визначати пріоритетні напрями розвитку персоналу та гарантувати підвищення якості управління.

Дисертант акцентує увагу на виявленні прихованих закономірностей формування, використання та капіталізації синтезованого капіталу в контексті удосконалення інформаційно-методичного забезпечення виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах (с. 177–197). Це сприяє визначенню вагомих факторів ефективності менеджменту персоналу підприємства та врахуванню їх у ході обґрунтування рішень щодо управління синтезованим капіталом підприємства.

Таким чином, можна констатувати, що результати наукового дослідження Болотової О. О., які представлені в дисертаційній роботі, достатньо обґрунтовані і мають наукову новизну. Висновки за розділами та загальні висновки логічно становлять єдине ціле, а результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності промислових підприємств.

Наукова новизна результатів дослідження

Наукова новизна результатів дослідження, одержаних автором, являє собою подальший розвиток й обґрунтування теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Серед найбільш значущих наукових результатів слід виділити:

удосконалене організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу (с. 56–71), яке містить методичне та ресурсне підґрунтя економічної складової, внутрішньо-нормативне та інформаційно-комунікаційне підґрунтя організаційної складової, а також синтезований капітал, що обумовлює взаємодію ресурсних та інформаційно-комунікаційних потоків для реалізації проектів, програм та дій, які здійснюються в підсистемах менеджменту персоналу;

запропоновану послідовність етапів визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства (с. 158–176), яка містить оцінювання економічної та організаційної складових інструментами соціологічної експертизи та матрицю позиціонування підприємства у площині «рівень економічної складової – рівень організаційної складової» забезпечення ефективності менеджменту персоналу, що дає змогу своєчасно ухвалювати результативні кадрові рішення, визначати пріоритетні напрями розвитку персоналу та гарантувати підвищення якості управління;

розроблене інформаційно-методичне забезпечення виявлення резервів підвищення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах (с. 177–197), яке, у порівнянні з наявними розробками, виявляє приховані закономірності формування, використання та капіталізації синтезованого капіталу, що дозволяє визначити вагомі фактори ефективності менеджменту персоналу підприємства та врахувати їх у ході обґрунтування рішень щодо управління синтезованим капіталом підприємства;

побудований механізм організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу (с. 143–157), який ґрунтується на інтегративній взаємодії економічної (методичне, ресурсне) та організаційної (внутрішньо-нормативне, інформаційно-комунікаційне) складових, що

обумовлено спеціальними та загальними принципами, функціями, методами та інструментами менеджменту персоналу та передбачає формулювання цілей розвитку менеджменту персоналу в контексті їх ідентифікації та гармонізації з потребами підприємства;

запропонований методичний підхід до оцінювання ефективності процесів менеджменту персоналу підприємства (с. 98–116), відмінною рисою якого є визначення інтегральних показників ефективності таких процесів менеджменту персоналу: HR-стратегія (кадрова політика); відбір, набір і найм; адаптація; оцінка; рух; розвиток; винагорода, що дозволяє відстежити та врахувати зміни зазначених показників, виявити нерезультативні процеси менеджменту персоналу підприємства та вжити відповідні заходи для підвищення загальної ефективності менеджменту персоналу.

Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях

Наукові результати дисертації Болотової О. О. з вирішення проблеми організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства знайшли відображення в 17 публікаціях загальним обсягом 6,56 друкованих аркушів, з яких особисто автору належить 5,75 друкованих аркушів, у тому числі 1 розділ у колективній монографії (у співавторстві), шість статей у наукових фахових виданнях (в списку публікацій, виконаних у співавторстві і поданому в авторефераті, представлено особистий внесок здобувача), дві з яких включено до міжнародних науко-метричних баз, та 1 авторське свідоцтво. Результати дослідження також доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях. З огляду на це, апробацію результатів дисертаційної роботи слід вважати достатньою.

Теоретичне та практичне значення одержаних автором наукових результатів

Теоретичне значення одержаних результатів полягає у розробці здобувачем нового наукового підходу до організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що використання розроблених теоретичних та методичних положень щодо забезпечення ефективності менеджменту персоналу дозволить задіяти комплексний підхід до її підвищення, оптимізувати використання інтелектуального, соціального та людського капіталу підприємства і, таким чином, удосконалити організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Здобувачем опрацьована значна кількість літературних джерел як вітчизняних, так і закордонних вчених-науковців з проблеми забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Автор достатньо критично оцінює позиції різних дослідників, аргументовано обґрунтовує свою власну думку. Здобувачем здійснено комплексне дослідження системи менеджменту персоналу на підприємствах Харківської області з використанням широкого спектру економіко-математичних методів дослідження.

Практична значущість результатів дослідження підтверджується їх впровадженням у господарську діяльність промислових підприємств м. Харкова: ПрАТ завод «Південкабель» (довідка № 13/48 від 21.12.2017 р.); ПАТ «Харківський машинобудівний завод «ПЛНФА» (довідка № 110/15 від 24.04.2018 р.); ТОВ «Харківський завод підйомно-транспортного устаткування» (довідка № 632 від 26.06.2018 р.); ДП «Завод імені В.О. Малишева» (довідка № 7/9 від 19.02.2018 р.). Окрім цього, теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка № 18/86-11-173 від 18.06.2018 р.).

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи

Незважаючи на позитивні риси, слід виділити декілька зауважень до дисертаційної роботи:

1. На рис. 1.1 «Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу» (с. 70), центральне місце у запропонованій схемі займає синтезований капітал. Необхідно було б більш детально обґрунтувати сутність та зміст синтезованого капіталу. Уточнити: можливість його оцінювання на промислових підприємствах.

2. При визначенні рівня ефективності процесів менеджменту персоналу підприємства (за процесами менеджменту персоналу: HR-стратегія; відбір, набір і найм персоналу; адаптація персоналу; оцінка персоналу; рух персоналу; розвиток персоналу; винагорода персоналу) здобувачем застосовано таксономічний аналіз з виокремленням показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів (табл. 2.6, с. 110), однак у тексті роботи відсутні пояснення, чому застосування саме модифікованого методу є найбільш прийнятним для отримання інтегральної оцінки.

3. Автором у підрозділі 3.1 представлено механізм організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства (рис. 3.1), детально проведено ґрунтовний аналіз його елементів. Проте, поза увагою залишилось питання щодо визначення найбільш доцільних заходів організаційно-економічного забезпечення, що тільки б підвищило практичну цінність отриманих результатів.

4. Важливим етапом визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах (рис. 3.3, с. 165) є побудова матриці розміщення промислових підприємств у площині «рівень економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу – рівень організаційного забезпечення ефективності менеджменту персоналу». Автору слід було роз'яснити, яким чином визначені інтервали якісної оцінки в запропонованій матриці (рис. 3.6, с. 171).

5. При обґрунтуванні показників оцінки процесів формування та використання синтезованого капіталу (табл. 3.7, с. 185–187) незрозуміло, ким саме було здійснено цей вибір (скільки фахівців було залучено, який рівень їх кваліфікації), чи здобувач базувався лише на власний досвід.

6. Здобувач у достатній мірі описує запропоновану послідовність етапів визначення та обґрунтування умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства, детально характеризує її етапи (рис. 3.3, с. 159-176 роботи), але не конкретизує які саме вимоги встановлені до реалізації цих етапів на практиці.

Висловлені зауваження не знижують загальної високої оцінки дисертаційної роботи Болотової О. О. Дисертація є оригінальним, самостійним дослідженням з актуальної проблеми організаційно-

економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві.

***Відповідність роботи встановленим вимогам
до кандидатських дисертацій***

Дисертаційна робота Болотової Олени Олегівни на тему «Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства» є завершеним науковим дослідженням, а ідеї автора представляють підвищений інтерес для теорії та практики досліджуваної проблеми, також, висновки по роботі сформульовані чітко і повністю передають зміст та сутність основних результатів проведеного дослідження. Автореферат забезпечує ідентичність основних положень, висновків та пропозицій роботи.

Актуальність, новизна, обґрунтованість та достовірність положень, висновків і рекомендацій свідчать, що дисертація відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12, 13, 14 чинного «Порядку присудження наукових ступенів» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 (зі змінами), а її автор, Болотова Олена Олегівна, заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:
кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом
і економіки праці Хмельницького
національного університету

Н. П. Базалійська

Підпис Базалійської Н. П. засвідчує
Учений секретар Вченої ради
Хмельницького національного університету



Л. І. Тебляшкіна