ВІДГУК

офіційного опонента, д.е.н., професора
завідувача кафедри адміністративного та фінансового менеджменту
Національного університету «Львівська політехніка»
Подольчака Назара Юрійовича
на дисертаційну роботу Гришиної Вікторії Володимирівни
на тему: «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства»,
представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність теми дисертації

Забезпечення сталого розвитку економіки країни в значній мірі залежить від ефективної діяльності промислових підприємств. З метою підтримки конкурентоспрожності підприємства необхідним є формування ефективної управлінської діяльності персоналу підприємства, яке можливе завдяки її організаційно-комунікаційному забезпеченню. На сьогодні об'єктивною необхідністю забезпечення управлінської діяльності персоналу викликана низкою проблем, таких як надлишок інформації, її навантаження на управлінську діяльність персоналу підприємства, яка супроводжується неефективними комунікаційними процесами, не адаптоване до сучасних реалій організаційне забезпечення, яке знаходиться у прямій залежності від комунікаційного забезпечення. Усе це актуалізує проблему забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства й обумовлює необхідність вирішення через формування адекватного до сучасних умов організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства. Отже, тему дисертації Гришиної В.В. слід вважати особливо актуальною.

Дисертаційна робота виконувалася згідно з планами науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, у яких знайшли відображення результати наукових досліджень

ХНЕУ ім.С.Кузнеця
ВХ. № 19/86-01-359
"08" 11 2019 р.

автора при виконанні тем «Проектно-орієнтований підхід як основа забезпечення ефективності менеджменту персоналу в організації» (номер державної реєстрації 0116U004523), «Розроблення методології соціально-економічного розвитку регіону на підґрунті формування системного базису синтезованого капіталу та інформаційної інфраструктури» (номер державної реєстрації 0115U002376), «Підвищення рівня дієвості управління об'єднаними територіальними громадами» (номер державної реєстрації 0119U101818).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації і винесені на захист, є обґрунтованими. Вони базуються на поглибленому вивченні та узагальненні значного обсягу наукових джерел з теорії управління персоналом, а також з проблем оцінювання комунікаційного менеджменту промислових підприємств, організаційного забезпечення управлінської діяльності підприємства, проблем оцінювання та регулювання соціально–економічної ефективності систем менеджменту. Гришиною В. В. чітко визначено мету, сформульовано завдання, предмет та об'єкт дисертаційної роботи.

У вирішенні поставлених у дисертації завдань дисертантом використано сучасні методи дослідження: системного й структурно-логічного аналізу, аналізу та синтезу, логічного узагальнення та систематизації, графічно-аналітичний метод, метод експертних оцінок.

Здобувач кваліфіковано використовує метод багатовимірного факторного аналізу, метод таксономії, метод кластерного аналізу, метод нечітких множин для оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства. Особливої уваги заслуговує запропонований автором методичний підхід оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, відмінністю якого є поєднання в якості вхідних змінних інтегрального показника рівня організаційно-комунікаційного

забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства та рівня зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства, результатом якого є показник якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства й інтерпретацією якого є формування 25 евристичних логічних правил для оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу.

Аналіз змісту дисертації, опублікованих праць та автореферату підтверджує достатній ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться у дисертації і виносяться на захист.

Основні результати дисертаційного дослідження було оприлюднено автором та отримало позитивну оцінку на дев'яти міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях у м. Харків, м. Кіровоград (Кропивницький), м. Дніпро, Lisbon.

У першому розділі роботи обґрунтовані науково-теоретичні засади організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, зокрема, при розкритті визначення сутності управлінської діяльності персоналу, його організаційного та комунікаційного забезпечення дисертантом за допомогою структурування сутнісних складових понять здійснено аналіз, що дало підстави представити уточнення понятійного апарату (с. 31-65), організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу, яке розглядається як сукупність принципів, методів, засобів, технологій, де на основі процесно-структурованого підходу здійснюється обмін інформацією між суб'єктами та об'єктами управління з метою забезпечення ефективної діяльності (стор. 65). Зроблений ґрунтовний аналіз організаційного та комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу дозволив виділити складові організаційного забезпечення (кадрова й документаційна) та комунікаційного забезпечення (інформаційно-комунікаційна й техніко-технологічна складові) (с. 67-72), обґрунтувати науково-методичний підхід щодо формування й оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, а саме процесно-структурований підхід, що має комплексний характер, поєднує у

собі процесний, системний, динамічний та функціональний підходи, формуючи інтегральну цілісність, формуючи базу для ефективної управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 73-75).

У роботі, представлені моделі оцінювання управлінської діяльності персоналу підприємства дозволили визначити, що здебільшого управлінську діяльність підприємства пропонують оцінювати з позиції її ефективності, підкреслюючи внесок управлінської діяльності персоналу в кінцевий результат роботи підприємства, здатність управлінського персоналу досягати рівня поставленої мети (с. 78-81).

Значне місце в роботі займає обґрунтування теоретико-прикладного базису формування та оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 81-83), який містить поєднання теоретичного базису формування організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства та науково-прикладного базису організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, з виділенням принципів оцінювання (с. 76-77), завдань та поетапну реалізацію методичного забезпечення оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 82).

Другий розділ присвячено аналізу ефективності управлінської діяльності персоналу промислових підприємств, впливу інформаційно-комунікаційного забезпечення на управлінську діяльність персоналу промислових підприємств та оцінюванню організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу промислових підприємств.

В розділі проведено аналіз ефективності управлінської діяльності персоналу промислових підприємств Харківської області, де виділено фактори ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства (фінансово-економічний, виробничий та організаційно-комунікаційний), це дозволило зробити акцент на залежність ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства не тільки від результативних показників, які характеризують кінцевий результат діяльності підприємства, але й показники організаційно-

комунікаційного забезпечення, завдяки якій ця результативність досягається (с. 101-103). Визначений загальний інтегральний показник рівня ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 104-106) дозволив проаналізувати динаміку рівня ефективності управлінської діяльності персоналу промислових підприємств Харківської області за роками, що стало підґрунтям в подальшому для формування кластерів підприємств за показниками (с. 156-157).

В межах даного розділу заслуговує на увагу проведений детальний аналіз за даними статистичних спостережень форми № 1-ІКТ (використання інформаційно-комунікаційних технологій) промислових підприємств Харківської області за період 2012 – 2018 роки, де виявлено вплив використання інформаційно-комунікаційних технологій на ефективність управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 114-119, с. 121-127).

У другому розділі дисертантом представлена схема реалізації методичного підходу до оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу промислових підприємств (с. 133), що складається з п'яти етапів: здійснений аналіз теоретико-методичних підходів до оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 130, рис.2.15), обґрунтовано та визначено показники для оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 272-283, Додаток Л, таблиця Л. 1), визначено ключові показники оцінювання забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства в розрізі кадрової, документаційної, інформаційно-комунікаційної, техніко-технологічної складових, розраховано інтегральні показники за складовими забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (кадрова, документаційна, інформаційно-комунікаційна, техніко-технологічна) (с. 134-137), визначено інтегральні показники організаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства і комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства та узагальнений інтегральний показник організаційно-

комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 139-141, с. 288-290) та п'ятий етап – виявлено сучасний рівень організаційного та комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, що дозволило побудувати матрицю позиціонування промислових підприємств за зазначеними інтегральними показниками (с. 146), що стало підґрунтям в подальшому для формування кластерів підприємств за показниками.

У третьому розділі роботи в межах удосконалення організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу промислових підприємств представлено удосконалене методичне забезпечення вибору інструментів активізації організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу (с. 154-155), який містить визначений рівень організаційного та комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 146), визначений рівень ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 104-106), які лежать в основі у формуванні кластерів підприємств Харківської області, що досліджуються (с. 156-157). Отримані результати дозволили обґрунтувати певні заходи щодо вибору інструментів активізації управлінської діяльності персоналу промислових підприємств, що сформовані в кластери з метою удосконалення забезпечення управлінської діяльності персоналу (с. 168).

Значна увага в роботі приділяється методичному забезпеченню визначенню рівня зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 180-181), в основу якого покладено з позиції процесно-структурованого підходу експертне оцінювання функцій управління (планування, організації, мотивації, контролю, регулювання) (с. 182-188), які дозволяють сформувати профіль зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства та визначити узагальнений показник зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 189-190). З метою подальшої оптимізації управлінських функцій та підвищення ефективності управлінської діяльності персоналу, за допомогою анкетування (с. 300, Додаток Р, таблиці Р.1– Р.2) отримані результати дозволяють впровадити на підприємстві процедуру виявлення

ідей, надати рекомендації щодо вдосконалення управлінських функцій (с. 161табл. 3.12).

В роботі привертає увагу запропонований методичний підхід оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 194) за допомогою формування нечіткого логічного висновку і розробки нечіткої класифікації, вибраним програмним пакетом розширення Mat Lab, а саме Fuzzy Logic Toolbox. В якості вихідної системи показників обрано інтегральний показник організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу (с. 140-148), який відображає наявні умови для реалізації функцій управління та рівень зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства (с. 189-190, с. 198), що вказує на готовність управлінців реалізовувати відповідні функції. Отримані результати дозволили розробити план заходів з підвищення якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу із зазначенням можливих ризиків обраного напрямку дій (с. 207).

Підтверджую наукову новизну положень, висновків, рекомендацій, що містяться у дисертаційній роботі, а саме:

удосконалено:

методичне забезпечення вибору інструментів активізації організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, яке, на відміну від існуючих, враховує наявність тісного зв'язку між рівнями організаційного та комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, враховує рівень ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства та дає можливість сформувати групу підприємств, для якої обрані інструменти активізації управлінської діяльності є ефективними;

методичне забезпечення визначення рівня зрілості управлінської діяльності персоналу, що, у порівнянні з наявними розробками, ґрунтується на принципах адаптованості і спрямованості, містить результати експертного оцінювання зрілості управлінської діяльності персоналу підприємства за функціями управління (планування, організації, мотивації, контролю,

регулювання); це дозволяє визначати стратегічні пріоритети управління відповідно до низького, середнього і високого рівня зрілості за умови досягнення ефективності організаційно-комунікаційного забезпечення;

методичний підхід до оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує інтегральні показники організаційно-комунікаційного забезпечення й рівня зрілості управлінської діяльності персоналу, що дає змогу визначати стратегічні пріоритети розвитку забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства;

дістало подальшого розвитку:

понятійний апарат організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, за рахунок уточнення визначення поняття «організаційно-комунікаційне забезпечення» завдяки виокремленню кадрової і документаційної складових організаційного забезпечення та інформаційно-комунікаційної і техніко-технологічної складових комунікаційного забезпечення; а також уточнення визначення поняття управлінської діяльності персоналу завдяки використанню процесно-структурованого підходу, що уможливило визначення управлінської діяльності персоналу через систему взаємопов'язаних інструментів реалізації управлінських функцій на підприємстві;

теоретико-прикладний базис формування й оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, особливістю якого є поєднання теоретичного базису формування організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, який ґрунтується на процесно-структурованому підході, та науково-прикладного базису оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, що, на відміну від існуючих, представлений комплексом елементів оцінювання (об'єкт, мета, принципи), переліком завдань оцінювання, які визначають послідовність його етапів, та містить комплекс методичного забезпечення оцінювання організаційно-

комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства;

методичний підхід до оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу промислових підприємств, відмінністю якого є розрахунок інтегральних показників стану складових забезпечення управлінської діяльності персоналу та побудова матриці позиціонування промислових підприємств за інтегральними показниками організаційного та комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, що, в свою чергу, сприятиме поліпшенню якості управління на підприємствах.

Повнота викладення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях.

За результатами наукового дослідження опубліковано 17 наукових працях, в тому числі: 8статей у спеціалізованих фахових виданнях, 4 з яких включено до міжнародних науко-метричних баз, 1 авторське свідоцтво, і 9 тез доповідей та матеріалів конференцій. Загальний обсяг публікацій становить 5,54 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 4,84 ум.-друк. арк. (в списку публікацій, виконаних у співавторстві і поданому в авторефераті, представлено особистий внесок здобувача).

Основний зміст дисертації повно відображений в авторефераті.

Важливість одержаних здобувачем результатів для науки і практики.

Дисертаційна робота Гришиної В. В. є вагомим внеском у розвиток теорії і практики теорії управління персоналом щодо організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства. Наукова цінність результатів дослідження полягає в подальшому розвитку й обґрунтуванні теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства.

Практична важливість результатів дослідження полягає в тому, що обґрунтовані у роботі теоретичні й методичні положення доведено до рівня практичних рекомендацій щодо оцінювання рівня й аналізу якості

організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, впровадження комплексу заходів для удосконалення організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства.

Наукові результати дисертаційної роботи знайшли практичне застосування на ПрАТ «Завод Південкабель» (довідка № 137 від 21.09.2017 р.) використано пропозиції, які полягають у застосуванні ефективних інструментів організаційного впливу на управлінські кадри з метою підвищення рівня вмотивованості; ПАТ «Харверст» (довідка № 678/б від 05.10.2017 р.) впроваджено авторський підхід до оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, який дозволяє проводити аналіз показників у розрізі чотирьох складових: кадрової, документаційної, інформаційно-комунікаційної, техніко-технологічної, що забезпечить повноту та достовірність оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу.

Методичні розробки та рекомендації автора мають міжгалузевий характер і легко можуть бути використані в управлінській діяльності суб'єктами інших галузей промисловості України.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Відзначаючи загальний високий рівень обґрунтованості теоретичних і методичних положень дисертаційної роботи, її цілісність та логіку викладу матеріалів, разом з тим можна зробити декілька зауважень і звернути увагу на дискусійні положення дисертаційної роботи Гришиної В.В.:

1. У підрозділі 1.1 (Сутність поняття управлінська діяльність персоналу) ст. 27-45 доцільно розглянути було питання захисту інформації та ентропії інформації у процесі забезпечення управлінської діяльності, а також у таблиці 1.1 ст. 28-29 сучасні підходи в управлінні персоналом, зокрема теорія «чорного лебедя», теорія «емоційного інтелекту», що дало б змогу сформувати ширші засади для аналізу організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства.

2. У підрозділі 1.3 (Теоретико-методичні основи щодо формування та оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства) доцільно врахувати фактор інформаційної асиметрії, який вчинить вплив на ефективність прийняття управлінських рішень, а також результативність їх виконання, що дало б змогу підвищити продуктивність праці управлінського персоналу (ст. 66-82).
3. На плинність кадрів підприємств промисловості Харківської області, які проаналізовані у дисертаційній роботі, крім факторів зовнішнього середовища (інфляції) та внутрішніх (низький рівень соціального забезпечення працівників, низький рівень мотивації) також впливає автоматизація, оптимізація, сучасні методи управління, технологія виробництва та зрештою розвиток інфраструктури. Зокрема нові засоби та технології виробництва дають змогу вивільнити робочу силу, тому у роботі доцільно було б зробити зріз по окремих групах працівників та забезпечення їх основними засобами, що підвищило б якість аналітичної бази проведеного дослідження.
4. До завдань та напрямків активізації інструментів ОКЗУДП підприємств слід було б додати розвиток інфраструктури, спосіб прийняття управлінських рішень, залучення персоналу до прийняття управлінських рішень (ст. 166).
5. В розділі 3.2 (Методичне забезпечення оцінки зрілості управлінської діяльності персоналу промислових підприємств) слід було врахувати різні покоління управлінського персоналу x, y, z, які використовують різні комунікаційні канали, по різному приймають управлінські рішення, а отже потребують варифікацію організаційно-комунікаційого забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємств.

Вищенаведені зауваження та недоліки не впливають на загальну позитивну оцінку та не знижують наукову і практичну цінність дисертаційної роботи Гришиної В.В.

Відповідність роботи вимогам до кандидатських дисертацій.

Дисертаційна робота Гришиної В.В. «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства» є завершеною кваліфікаційною науковою роботою, яка присвячена вирішенню актуальної наукової та практичної проблеми забезпечення ефективності менеджменту персоналу вітчизняних промислових підприємств. Автореферат дисертації відображає усі положення, що захищаються.

Подана до захисту дисертація написана науковим стилем, матеріал викладений у логічній послідовності, висновки науково обґрунтовані та підтверджуються результатами спостережень. Наукові результати проведених досліджень опубліковані у фахових виданнях (шість публікацій).

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Гришиної Вікторії Володимирівни на тему «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства» відповідає п. п. п. п. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів» затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор – Гришина Вікторія Володимирівна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Д.е.н., професор, завідувач кафедри
адміністративного та фінансового
менеджменту Інституту адміністрування
та післядипломної освіти Національного
університету «Львівська політехніка» Н. Ю. Подольчак

підпис професора Н. Ю. Подольчака засвідчую

Вчений секретар
Національного університету
«Львівська політехніка»
к.т.н., доцент Р. Б. Брилинський