

ВІДГУК

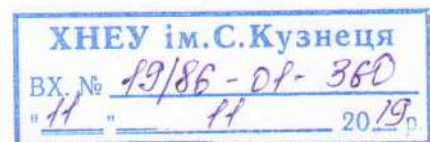
офіційного опонента Сагер Людмили Юріївни на дисертаційну роботу Гришиної Вікторії Володимирівни на тему: «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами.

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 ключовим ресурсом, на якому тримається функціонування підприємства, то для забезпечення конкурентоспроможності, необхідних темпів його 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 із розвитком методичних підходів щодо організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Тому актуальність і практична доцільність теми дисертаційної роботи Гришиної Вікторії Володимирівни, метою якої є поглиблення теоретичних положень та розробка методичних і прикладних рекомендацій щодо організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства, не викликає жодних сумнівів.

Ще одним аргументом на користь актуальності роботи є те, що вона органічно поєднана з тематикою наукових пошуків, які ведуться в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця: «Проектно-орієнтований підхід як основа забезпечення ефективності менеджменту персоналу в організації» (номер



державної реєстрації 0116U004523), за якою здобувачем обґрунтовано доцільність удосконалення управління кадровим потенціалом організації завдяки розвитку внутрішньої організаційної системи навчання з позицій проектно-орієнтовного підходу; «Розроблення методології соціально-економічного розвитку регіону на підґрунті формування системного базису синтезованого капіталу та інформаційної інфраструктури» (номер державної реєстрації 0115U002376), де здобувачем обґрунтовано тенденції розвитку соціального капіталу, який є основою управлінського потенціалу на підприємстві; розкрито здатність соціального капіталу впливати на підвищення ефективності управлінської діяльності шляхом зниження трансакційних витрат, що виникають у процесі пошуку інформації, ведення переговорів й укладання контрактів; «Підвищення рівня дієвості управління об'єднаними територіальними громадами» (номер державної реєстрації 0119U101818), де здобувачем удосконалено процедури управлінської діяльності об'єднаної територіальної громади, що сприятиме поліпшенню якості управління.

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

Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертаційній роботі Гришиної В.В., можна охарактеризувати як достатньо обґрунтовані. Зміст дисертаційної роботи і наукових публікацій здобувачки 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 управлінської діяльності персоналу підприємства в контексті організаційної та комунікаційної складових.

Наукові положення ґрунтуються на застосуванні загальнонаукових та спеціальних методів та прийомів дослідження (структурно-логічний аналіз, логічне узагальнення та систематизація, аналіз та синтез, багатовимірний факторний аналіз, метод таксономічного аналізу, графічно-аналітичний метод, кластерний аналіз, метод експертних оцінок, метод нечітких множин), фундаментальних положень сучасної економічної теорії та менеджменту персоналу, сучасних концепцій управління підприємствами, законодавчих та нормативних документах

Здобувачка уміло послуговується сучасними економіко-математичними методами та інформаційними технологіями для опрацювання даних і представлення отриманих результатів, вдало використовує їх для доведення обґрунтованих висновків.

Грунтовність наукових положень, висновків і рекомендацій дослідження підтверджується їхньою публікацією у фахових виданнях та апробацією на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних та науково-технічних конференціях.

Усе це забезпечує достовірність отриманих результатів та їхню наукову значущість.

Наукова новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Серед наукових положень, висновків та рекомендацій, що становлять наукову новизну, можна виділити такі положення, що сукупно віддзеркалюють основний зміст та логіку виконаного Гришиною В.В. дослідження:

1. Заслуговує уваги докладне дослідження сутності понять «організаційне забезпечення» та «комунікаційне забезпечення» та пропозиція авторки їх розуміння як поєднання відповідно кадрової та документаційної складових та інформаційно-комунікаційної і техніко-технологічної складових (стор. 46-66 дисертації, стор. 6 автореферату).

2. Представлений теоретико-прикладний базис формування та оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (ОКЗУДПП), який дозволяє комплексно підійти до процесу оцінювання управлінської діяльності персоналу та структурувати його (стор. 81-83 дисертації, стор. 7-8 автореферату).

3. Цікавим є методичний підхід до оцінювання рівня ОКЗУДПП, який дозволяє обрати та обґрунтувати відповідні інструменти активізації управлінської діяльності персоналу за рахунок визначення інтегрального таксономічного показника для кожної складової забезпечення та використання матричного підходу для групування досліджуваних підприємств (стор. 128-150 дисертації, стор. 9 автореферату).

4. Суттєвим науковим здобутком дисертантки можна вважати сформований у підрозділі 3.1 дисертації методичний підхід до вибору інструментів активізації ОКЗУДП, що дозволяє запропонувати пріоритетні інструменти активізації організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу за рахунок врахування ефективності управлінської діяльності персоналу підприємства (стор. 153-171 дисертації, стор. 11 автореферату).

5. Методичне забезпечення визначення рівня зрілості управлінської діяльності персоналу, що дозволяє визначити стратегічні пріоритети управління відповідно до низького, середнього і високого рівня зрілості за

умови досягнення ефективності організаційно-комунікаційного забезпечення (стор. 171- 192 дисертації, стор. 12 автореферату).

6. Значний науковий та науково-практичний інтерес викликає розроблений методичний підхід до оцінювання якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу для коректного вибору відповідної організаційно-комунікаційної стратегії, здатної забезпечити ефективну управлінську діяльність персоналу підприємства, передбачає врахування інтегрального показника організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу та рівня зрілості управлінської діяльності персоналу (стор. 193-207 дисертації, стор. 13 автореферату).

Сформульовані в дисертаційній роботі наукові положення, висновки і рекомендації вирішують визначений авторкою перелік завдань і свідчать про досягнення встановленої мети дослідження.

В роботі відсутні методологічні протиріччя. Висновки і рекомендації дисертаційної роботи є обґрунтованими і достовірними.

Теоретичне та практичне значення наукового дослідження.

Основні положення викладені в дисертації, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які можуть застосовуватися як у подальших дослідженнях, так і в практичній діяльності вітчизняних промислових підприємств.

Теоретичне значення виконаного Гришиною В.В. дисертаційного дослідження полягає в тому, що запропоновані авторкою науково-методичні засади формування та удосконалення стану організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу на промислових підприємствах мають важливе значення для підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Практичне значення наукових результатів, одержаних в дисертаційній роботі, підтверджується апробацією висновків і рекомендацій здобувачки в практичній діяльності промислових підприємств сфери виробництва машин та устаткування, що підтверджено відповідними довідками: 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. Окрім цього, теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні навчальної дисципліни «Управління проектами в мультинаціональних корпораціях» у процесі підготовки студентів освітнього ступеня «магістр» зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» (довідка № 18/86 – 11–173/1 від 18.06.2018 р.).

Повнота викладення основних результатів в опублікованих наукових працях.

Публікації здобувачки повною мірою висвітлюють результати дисертації.

Основні результати дисертаційного дослідження опубліковані у 17 друкованих працях (13 із них належать особисто авторці), у тому числі 8 статей у наукових фахових виданнях України (з них 4 публікації включено до міжнародних наукометричних баз). Достатньо широкою є і географія публікацій.

Загальний обсяг публікацій за темою дисертації складає 5,54 друк. арк., з них особисто дисертантці належить 4,84 друк. арк. Особистий внесок дисертантки відображено повною мірою.

Автореферат оформлений згідно вимог МОН України, у стислій формі передає всі основні положення дисертації та не містить інформації, яка не наведена в роботі.

Обсяг, зміст і кількість друкованих праць відповідають вимогам МОН України щодо публікації основного змісту дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи.

В цілому позитивно оцінюючи наукові результати, отримані в дисертаційному дослідженні, та їх практичне значення, слід відзначити окремі дискусійні моменти та висловити деякі зауваження стосовно роботи:

1. На рис. 1.12 дисертації (стор. 82) та рис. 1 (стор. 8) автореферату подано теоретико-прикладний базис формування та оцінювання організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу, проте залишається незрозумілим, чи відрізнятиметься набір інструментів аналізу та оцінювання для підприємств іншої спеціалізації, чи передбачено сформованою системою визначення рівня впливу покращенням стану ОКЗУДП на загальний фінансовий стан підприємства, зміни положення підприємства на ринку тощо? Чи є доцільність вимірювати

результат зростанням економічних та маркетингових показників, що характеризують діяльність підприємства?

2. Дисертанткою запропоновані показники оцінювання рівня організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу за елементами складових (табл. 2.1. на стор. 139 дисертації). Та не зрозуміло, наскільки впливає специфіка підприємства на набір показників оцінювання ОКЗУДП підприємства? Наскільки об'єктивною є запропонована авторкою узагальнена система оцінки організаційно-економічного забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства (стор. 136-138 дисертації)? Чи використовувала авторка особисто розроблені показники?

3. Уточнення потребує принцип вибору показників для діагностики рівня організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу та, відповідно, перелік показників. Зокрема, в запропонованій дисертанткою класифікації показників оцінювання рівня ОКЗУДП (табл. 2.11, с. 137 дисертації), в переліку показників кадрового забезпечення використовується такий показник, як «частка управлінського персоналу в загальній чисельності персоналу підприємства», на наш погляд, цей показник не дозволяє зробити оцінку стану ефективності кадрового забезпечення, тому можливо немає сенсу включати його до даної класифікації.

4. При формуванні плану заходів щодо підвищення рівня якості організаційно-комунікаційного забезпечення управлінської діяльності персоналу авторкою передбачено наявність певних ризиків (табл. 4 стор. 14 автореферату, табл. 3.15 на стор. 207 дисертації), проте незрозуміло яка ймовірність їх настання і чи передбачається визначення ступеня ризикованості запропонованих заходів.

5. Необхідне додаткове роз'яснення щодо послідовності реалізації методичного забезпечення вибору інструментів активізації ОКЗУДП (рис. 3.1 стор 154 дисертації, рис. 3 стор 11 автореферату). Чи передбачено неможливість переходу на наступний етап? Чи можливе застосування підходу не для групи підприємств, а для окремого підприємства? Якщо аналіз ОКЗУДП проводити для одного підприємства, то яким чином проводиться третій етап – формування груп підприємств, що досліджуються?

Проте, слід зазначити, що вказані зауваження не знижують загального високого рівня виконаного дослідження та одержаних автором наукових результатів та не впливають на загальну позитивну оцінку виконаної дисертаційної роботи.

Загальна оцінка дисертації та її відповідність встановленим вимогам.

Вивчення дисертаційної роботи, автореферату та опублікованих наукових праць дає підстави зробити висновок, що дисертаційна робота Гришиної Вікторії Володимирівни на тему «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства», яка подана до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), виконана на актуальну тему, є самостійним і завершеним дослідженням. Положення, висновки та рекомендації характеризуються науковою новизною, є достатньо обґрунтованим та пройшли необхідну апробацію на науково-практичних конференціях. Робота за своєю структурою та змістом відповідає задекларованій темі. За рівнем виконання робота відповідає вимогам п. 9, 11, 12 чинного «Порядку присудження наукових ступенів» (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 (зі змінами)).

Спрямованість дисертаційної роботи відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) і профілю спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця.

Наукові положення, що виносяться на захист, повністю відображені у публікаціях здобувача. Автореферат дисертації розкриває її основні положення та висновки, є ідентичним дисертації за структурою, змістом, не містить інформації, що відсутня у дисертаційній роботі.

З огляду на це і керуючись критеріями оцінки кандидатських дисертацій МОН України, вважаємо, що дисертаційна робота **Гришиної Вікторії Володимирівни «Організаційно-комунікаційне забезпечення управлінської діяльності персоналу підприємства»** відповідає вимогам до кандидатських дисертацій, а сама дисертантка 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,
старший викладач кафедри маркетингу
Сумського державного університету



Л.Ю. Сареєв