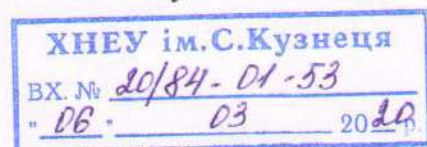


**ВІДГУК
ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**

кандидата економічних наук, доцента Малихина Оксана Михайлівна
на дисертаційну роботу Сотнікової Ірини Миколаївни на тему:
«Теоретичне та методичне забезпечення системи управління персоналом
для підвищення конкурентоспроможності підприємства»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дисертації.

В даний час, в нашій країні з'явився певний рівень стабільності, пов'язаний із формуванням достатнього рівня рівноваги між попитом та пропозицією на будівельному ринку. При такому положенні, необхідною умовою для динаміки зростання, закріпленні на ринку або збільшення рентабельності підприємства, коли вже мова не йде про надприбутки, є підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, однією з основ якого є добре підібраний трудовий колектив і заходи щодо вдосконалення системи управління персоналом. Головним завданням системи управління персоналом - є забезпечення чіткого виконання персоналом завдань і функцій, поставленими і певними у відповідність з цілями організації. Для забезпечення повного виконання поставлених завдань персоналом на будівельному підприємстві повинна бути сформульована кадрова політика, яка визначає стратегію кадрової роботи, встановлює точно всі цілі і завдання, визначає принципи підбору, розстановки і розвитку персоналу. Персонал, трудові ресурси на підприємстві - це об'єкт постійної турботи з боку керівництва підприємством. Роль трудових ресурсів істотно зростає в період ринкових відносин. Інвестиційний характер виробництва, пріоритетність питань якості продукції змінили вимоги до працівника, підвищили значимість творчого ставлення до праці і високого професіоналізму. Це призвело до істотних змін у принципах, методах і соціально-психологічних питаннях управління персоналом на підприємстві. Існує безліч способів



підвищення конкурентоспроможності підприємства. Одним з таких способів є поліпшення використання кадрового потенціалу. Актуальність теми, досліджуваної в роботі, продиктована тим, що все більше і більше керівників підприємств звертають свою увагу на свій персонал, усвідомлюючи його цінність. До багатьох керівників приходить розуміння того, що, створенням ефективної системи управління персоналом у підприємства, можна випередити суперників в конкурентній боротьбі.

Тому дисертаційна робота «Теоретичне та методичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства» Сотнікової Ірини Миколаївни виконана присвячена актуальній науково-практичній темі. Актуальність теми підтверджується також і тим, що окремі положення дисертаційної роботи отримані в рамках науково-прикладних досліджень, які здійснювались в КНУБА та Академії будівництва України за темами: «Економічний механізм управління бізнес-процесами розвитку будівельних підприємств» (номер державної реєстрації 0110U00518), де особисто здобувачем розроблена модель формування конкурентоспроможності персоналу будівельного підприємства в сучасних інноваційних умовах; «Прогнозування показників діяльності будівельного підприємства» (номер державної реєстрації 0107U009980), у рамках якої Сотніковою І. М. визначено науково-методичні засади прогнозування конкурентоспроможності будівельного підприємства; «Розробка сучасного економіко-аналітичного інструментарію девелоперського управління підрядним будівництвом» (номер державної реєстрації 0115U000860), де здобувачем запропоновано методичне забезпечення системи формування організаційних знань з метою підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства на основі інтегрального показника оцінки якості трудового життя; «Економічний реінжиніринг процесів управління та бюджетування будівельних підприємств» (номер державної реєстрації 0115U0008611), де Сотніковою І. М. запропоновано критеріальну базу оцінювання впливу системи управління персоналом на

конкурентоспроможність будівельних підприємств на основі інтегрального показника

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків й рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Наукові положення, висновки та рекомендації, які містяться в дисертаційній роботі Сотнікової І.М., є достатньо обґрунтованими. Поставлена в роботі мета - вдосконалення і розвиток теоретичних положень, розробка методичних і практичних рекомендацій щодо забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства здобувачем досягнута, а необхідні для досягнення мети завдання - вирішено. Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджується також використанням широкої інформаційної бази за темою дисертації, в т.ч. законодавчих, нормативно-правових актів, статистичних матеріалів Держкомстату України, НБУ, НКЦПФР, Нацкомфінпослуг, Державного фонду сприяння молодіжному житловому будівництву; матеріали спеціалізованих періодичних видань; даних бізнес-планів, фінансової та управлінської звітності будівельних підприємств Високий ступінь обґрунтованості результатів дисертаційної роботи обумовлений також застосуванням здобувачем сучасних загальнонаукових та спеціалізованих методів проведення наукових досліджень, а саме: аналізу і синтезу – для визначення організаційних форм та сутності системи управління персоналом будівельних підприємств; узагальнення, статистико-економічного аналізу – для обґрунтування підходу до дослідження потенціалу персоналу будівельних підприємств; порівняльного аналізу – для доповнення методів визначення економічної ефективності управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств; порівняння – для зіставлення минулих і поточних станів конкурентоспроможності підприємств; діалектичний та абстрактно-логічний – для проведення теоретичних узагальнень, формування висновків; графічний – для відображення зв'язків, виявлених тенденцій та визначених

закономірностей у забезпеченні системи управління персоналом та визначення конкурентоспроможності підприємств; моделювання, стандартного математичного апарату – для оцінки ефективності системи управління персоналом будівельних підприємств. Для аналізу забезпечення системи управління персоналом та підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств застосовано методи комп'ютерної обробки й аналізу інформації за допомогою спеціальних програм. Достовірність отриманих у дисертації результатів підтверджується їх апробацією на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, а також публікаціями в наукових виданнях, які відповідають змісту дисертації та характеризують найбільш важливі її положення.

3. Оцінка належності відображення змісту та структури дисертації у авторефераті. Аналіз публікацій автора за темою дисертації.

За результатами дослідження опубліковано 14 праць, у тому числі: 8 статей у фахових наукових виданнях, з яких 3 стаття – у міжнародному виданні, що включене до міжнародних наукометричних баз. Основні науково-теоретичні, методичні та практичні результати дисертаційної роботи були презентовані і одержали схвалення на 6 науково-практичних конференціях та семінарах, в т.ч. міжнародних. Таким чином кількість публікацій є достатньою для висвітлення результатів дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук відповідно до встановлених вимог. Публікації та автореферат в повній мірі відображають зміст дисертаційної роботи. Аналіз публікацій автора дозволяє зробити висновок про повноту викладу основних наукових положень її дисертаційного дослідження у науковій літературі.

4. Наукова новизна результатів дисертаційної роботи. Теоретична та практична цінність роботи.

Наукова новизна дисертації Сотнікової Ірини Миколаївни полягає в подальшому розвитку теорії та удосконаленні методичного забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності

будівельних підприємств. Дисертаційне дослідження містить наступні положення, що містять наукову новизну:

- 1) методичний підхід до формування системи управління персоналом будівельного підприємства, якій: побудовано на основі тенденцій та змін в конкурентних умовах функціонування будівельних підприємств та вимогах до персоналу з впровадженням принципів адаптивності, інженерно-технічної компетентності, професійної спрацьованості, соціальної активності; містить комплекс заходів з підвищення мотиваційного потенціалу, соціальної відповідальності персоналу будівельних підприємств;
- 2) методичний підхід до розвитку мотиваційного потенціалу персоналу будівельного підприємства, якій врахує особливості адаптації та готовності до інноваційних змін на підприємстві, результатів моніторингу та оцінювання якості робочої сили, що дозволяє визначити проблемні питання в системі мотивації персоналу та можливості застосування моделі «Learning organization» для розвитку його організаційних знань;
- 3) інструментарій управління персоналом будівельного підприємства в контексті підвищення його конкурентоспроможності, який включає в себе методи та заходи з формування кадрової політики (забезпечення персоналом, формування необхідного рівня компетентності, кваліфікації, досвіду, адекватної системи оплати праці) відповідно напрямам розвитку, цілям конкурентної стратегії, результатам оцінювання наявного та прогнозного рівнів конкурентоспроможності будівельного підприємства;
- 4) понятійно-категоріальний апарат системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства через уточнення змістовного наповнення предметної області дослідження та виділення взаємозв'язку між ключовими поняттями «конкурентоспроможність підприємства – конкурентоспроможність персоналу – адаптація до інноваційних змін – якість трудового життя – якість робочої сили», що дало можливість визначити принципи формування системи управління

персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства;

5) оцінювально-аналітичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства, що містить оцінювання: впливу якості робочої сили на конкурентоспроможність будівельного підприємства; рівня компетентності управлінського персоналу будівельних підприємств; факторів управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельного підприємства; наявного та прогнозного рівня конкурентоспроможності будівельного підприємства; мотиваційного потенціалу розвитку персоналу будівельних підприємств; аналіз тенденцій та змін функціонування та розвитку будівельних підприємств в конкурентному середовищі.

Теоретична цінність роботи визначається тим, що результати дослідження суттєво розширюють науково-методичну базу наукової дисципліни «економіка і управління підприємствами» стосовно формування та оцінки якості системи управління персоналом підприємства та ступеня впливу її на діяльність та рівень конкурентоспроможності підприємства з урахуванням специфіки будівельної галузі.

Практична цінність роботи визначається полягає:

- в наданні керівним ланкам підприємств будівельної галузі можливості обґрунтованого та чітко формалізованого вибору варіанту формування ефективної системи управління персоналом;
- в обґрунтуванні науково-прикладного базису прийняття рішень щодо узгодження із змістом стратегії заходів по підвищенню мотивації персоналу та визначення фінансової ефективності підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства за рахунок підвищення роботи персоналу.

Результати та висновки дослідження дістали практичне підтвердження на підприємствах будівельної галузі ТОВ «Вінницябуд» (довідка № 283/24 від 10.06.2019 р.), ТОВ «ЗІМ КЕПІТАЛ ГРУП» (довідка б/н від 15.08.2019 р.), та

в діяльності громадських організацій галузі Акт про реалізацію результатів дослідження від ГО «Академія будівництва України» (довідка б/н від 20.05.2019 р.).

Окремі компоненти дослідження було впроваджено в навчальному процесі ВСП «Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури» (довідка про впровадження б/н від 17.05.2019 р.) підчас викладання дисциплін «Економічна безпека підприємства», «Фінансовий аналіз», «Управління конкурентоспроможністю підприємств», «Менеджмент в будівництві».

5. Відповідність теми дисертації паспорту спеціальності.

Зміст та результати роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), зокрема пунктам: п. 17. «Функції та технологія управління підприємством (менеджмент)», п. 19. «Контролювання, моніторинг і діагностика діяльності підприємств», п. 20. «Принципи та методи управління підприємством (менеджменту)», п.21 «Інформації та комунікації в управлінні підприємством», п.22. «Керівництво та лідерство. Організаційна культура», п.23. «Формування, розвиток, оцінювання, мотивація, використання, переміщення персоналу підприємства», п.24. «Ефективність управління персоналом на підприємстві».

6. Зауваження до дисертаційної роботи та дискусійні положення.

Позитивно оцінюючи отримані здобувачем Сотніковою І.М. результати виконаного нею дослідження, їх наукову та практичну цінність, у той же час необхідно вказати на наступні недоліки та зауваження дискусійного характеру:

- 1) В 2-му розділі дисертації наведений аналіз якості робочої сили на підприємствах корпорація «Укрбуд», ХК «Київміськбуд» та КП «Житлоінвестбуд-УКБ». В тексті міститься аналіз даних за 2014-2018 роки, тоді як, було б доцільно проаналізувати статистику

останніх років (до початку 2020 року), тим паче, що корпорація «Укрбуд», напевно вже змінила свої показники.

- 2) Викликає цікавість розроблені автором підходи до адаптації співробітників на підприємствах, зокрема рис.3.1. стор.126, рис.3.2. стор. 127, рис.3.3. стор.134 та інш, але не зрозуміло, яким чином автор враховує специфіки будівельних підприємств та чи виокремлює окремі види будівельних підприємств – виробництво будівельних матеріалів, підрядники, забудовники та інш.
- 3) На рис. 3.6. наведений процес формування моделі «Learning organization» для будівельних підприємств. На нашу думку його доцільно було б включити до автореферату.
- 4) В тексті автореферату таблиця 4 (стор.15) не зазначено яким чином мотиваційний потенціал забезпечується рівнем якості трудового життя персоналу Чи існують чітко формалізовані критерії його впливу?
- 5) У роботі зустрічаються окремі граматичні та стилістичні помилки.

Вказані недоліки не носять принципового характеру, не впливають на загальну оцінку представленої до захисту дисертаційної роботи та жодним чином не зменшують наукові здобутки автора та переваги дисертаційної роботи.

7. Загальна оцінка дисертації, її відповідності існуючим вимогам та висновки.

Дисертаційна робота Сотнікової Ірини Миколаївни «Теоретичне та методичне забезпечення системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності підприємства » є цілком завершеним, оригінальним, самостійним науковим дослідженням, що висвітлює актуальну тему і має вагомое теоретичне та практичне значення. За рівнем наукової новизни наведені у дисертаційній роботі результати відповідають вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

Тема роботи, об'єкт та предмет дослідження, її зміст, а також положення та висновки відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – «економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності).

У дисертаційній роботі містяться раніше не захищені наукові положення. Дисертація є кваліфікаційною науковою працею, в якій отримані нові науково обгрунтовані та практично цінні результати, що дозволяють вирішити актуальну науково-прикладну задачу з оновлення науковометодичного забезпечення та розробки аналітичного інструментарію щодо системи управління персоналом для підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств.

Таким чином, на підставі аналізу дисертації Сотнікової Ірини Миколаївни, автореферату дисертації, публікацій дисертанта у фахових наукових виданнях можна зробити висновок, що дисертаційна робота виконана на належному теоретичному і методичному рівні відповідає вимогам щодо дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, зокрема пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змвнами та доповненнями, а її автор Сотнікова Ірина Миколаївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Заступник начальника Головного

Управління державної податкової

служби у м. Києві

кандидат економічних наук, доцент



Оксана Малихіна