

До спеціалізованої вченої ради Д 11.051.03
у Донецькому національному університеті
імені Василя Стуса
Міністерства освіти і науки України

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА
на дисертаційну роботу Гонтюк Вікторії Анатоліївни
“Компетентнісний підхід
в системі управління кадровим потенціалом підприємства”,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Актуальність теми дисертації та її зв'язок
із науковими програмами, планами і темами дослідження

На початку ХХІ століття світовий соціум отримав потужний імпульс розвитку – становлення нової економіки, багатовекторність якої принципово відрізняє її від економіки традиційної – індустріальної. Одним із трендів такої економіки стало суттєве підвищення ролі та зростання значущості кадрового потенціалу як стратегічно важливої компоненти конкурентних переваг. Стійку позитивну динаміку та посилення конкурентних позицій підприємств на ринку можуть забезпечити лише висококваліфіковані та креативні працівники, від компетентностей яких залежить як постановка стратегічно важливих цілей, так і результати їх досягнення. Саме компетентності працівників є передумовою ефективної діяльності сучасних організацій, що актуалізує наукові дослідження проблематики формування, використання і розвитку кадрового потенціалу як найціннішого активу діяльності підприємства та стратегічного об'єкта управління на засадах компетентнісного підходу. Відтак дисертаційна робота В. А. Гонтюк є своєчасним та оригінальним науковим дослідженням, яке присвячене актуальній для теорії і практики економіки та менеджменту проблемі управління кадровим потенціалом підприємства.

Актуальність поданої на захист дисертації підтверджується тим, що дослідження виконано відповідно до тематики наукових досліджень Київського національного університету імені Тараса Шевченка за комплексною держбюджетною темою «Модернізація економіки України на засадах сталого соціально-економічного розвитку: закономірності, протиріччя, ризику» (номер держреєстрації 0111U006456) у частині розділу «Управління інноваційним розвитком на мікро-, мезо- і макрорівнях національної економіки», у межах якого автором удосконалено методичне забезпечення оцінювання кадрового потенціалу на основі компетентнісного підходу та розроблено рекомендації щодо управління інноваційним розвитком кадрового потенціалу підприємств.

Рівень достовірності та ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Дисертаційна робота містить наукове обґрунтування кадрового потенціалу підприємства як об'єкта управління на засадах компетентнісного підходу, що базується на моделі взаємозв'язку структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників і реалізується шляхом комплексу заходів з управління розвитком кадрового потенціалу. Доведення такої дослідницької гіпотези з використанням широкого спектру загальнонаукових і спеціальних методів дало змогу автору розробити структурно-логічну модель управління розвитком кадрового потенціалу в контексті забезпечення взаємозв'язку компетентнісно орієнтованих цілей і завдань кадрової політики та функцій системи управління кадровим потенціалом.

Аналіз змісту дисертації, опублікованих праць та автореферату дисертації дають змогу зробити висновок про достатній ступінь обґрунтованості та достовірності теоретичних і методичних положень, наукових і прикладних результатів, висновків і рекомендацій, що містяться у дисертаційній роботі та виносяться на публічний захист. Дисертація базується на ґрунтовному аналізі 164 наукових джерел, які містять фундаментальні роботи українських та іноземних дослідників, нормативно-правові акти України, офіційні публікації Державної служби статистики України, результати власних досліджень автора.

Методологічну основу дисертації становлять загальнонаукові принципи та прийоми наукового дослідження. Дослідження ґрунтується на використанні низки загальнонаукових і специфічних методів дослідження економічних та управлінських явищ і процесів, зокрема: абстрактно-логічного, діалектичного, історичного аналізу та теоретичного узагальнення, порівняння, методу налагодження та тестування стратегічних припущень (SAST), економіко-статистичного аналізу, експертного методу та ранжування, багатовимірного моделювання, SWOT-аналізу, візуалізації отриманих результатів.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, офіційні статистичні матеріали та дані звітності Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань, результати анкетних опитувань, особисті розробки автора.

Усі наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані у дисертації, достатньою мірою теоретично обґрунтовані, добре візуалізовані за допомогою 24 рисунків і 34 таблиць, де вміщено самостійні науково-прикладні розробки та результати проведених автором розрахунків.

**Наукова новизна наукових результатів,
одержаних особисто здобувачем та поданих на захист**

У дисертації Гонтюк В. А. запропоновано нове вирішення актуального та важливого для економічної науки та управлінської практики наукового завдання – удосконалення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо управління кадровим потенціалом підприємства на основі компетентнісного підходу. Дисертація та наукові праці здобувача демонструють, що в ході проведення дослідження автором отримано комплекс нових наукових результатів з елементами новизни.

До основних положень, які визначають новизну дисертаційного дослідження належать:

на теоретичному рівні: уточнення дефініції поняття «кадровий потенціал», в обґрунтуванні теоретичної конструкції якого використано методологію стратегічного управління з налагодження та тестування стратегічних припущень (SAST) (стор. 28-32 рукопису дисертації та стор. 6 автореферату); модель взаємозв'язку структурних елементів кадрового потенціалу та компетенцій працівників, що сформована на основі структурування системи компетенцій, виокремлення компонент кадрового потенціалу підприємства та імплементації елементів зарубіжних моделей компетенцій (стор. 42-50 рукопису дисертації та стор. 6-7 автореферату); концептуальні положення застосування компетентнісного підходу як системоутворюючої основи формування нових процесів в управлінні кадровим потенціалом шляхом проведення низки послідовних етапів з акцентом на особливостях оцінювання кадрового потенціалу (стор. 56-66 рукопису дисертації та стор. 6, 8 автореферату);

в методичному плані: методичне забезпечення оцінювання кадрового потенціалу на основі компетентнісного підходу з використанням розроблених критеріїв оцінки (стор. 201-208, додаток Б рукопису дисертації та стор. 9-10 автореферату); розроблений вперше методичний інструментарій багатовимірного моделювання розвитку кадрового потенціалу, застосування якого дозволило автору визначити пріоритетні напрями розвитку кадрового потенціалу досліджуваних підприємств (стор. 116-127 рукопису дисертації та стор. 10 автореферату); адаптація принципів побудови моделі DuPont для поглиблення факторного аналізу прибутку та збитку шляхом використання показників кадрового забезпечення (стор. 131-135 рукопису дисертації та стор. 11-12 автореферату);

у практичній площині: структурно-логічна модель управління розвитком кадрового потенціалу через використання компетентнісного підходу (стор. 145-146 рукопису дисертації та стор. 12-13 автореферату) з науково-прикладним обґрунтуванням її складових, що дозволить вдосконалити кадрову роботу та сприятиме нарощуванню й удосконаленню кадрового потенціалу підприємств.

Структурі та змісту дисертації притаманна логічна послідовність розкриття висунутої автором наукової гіпотези. Теоретико-концептуальні засади в сукупності з методичним інструментарієм, що аргументовані автором в теоретичній частині дослідження, слугують науковою платформою для проведення структурованого аналізу. Так, методичну площину розроблених автором дисертації на теоретичному рівні критеріїв оцінки рівня компетентності за різними складовими кадрового потенціалу продемонстровано в аналітичній частині дисертаційного дослідження з аргументацією статистичними показниками вибіркового середнього арифметичного значення, вибіркової дисперсії, середнього квадратичного відхилення, коефіцієнта варіації. Практичний зріз проведеного аналізу підтверджують результати оцінювання кадрового потенціалу досліджуваних підприємств, які слугують підставою для прийняття управлінських рішень щодо розроблення заходів з розвитку кадрового потенціалу. Прикладний аспект дослідження посилено авторськими пропозиціями щодо формування програми розвитку кадрового потенціалу як відповіді на виявлені у процесі проведеного аналізу проблемні зони у стані кадрового потенціалу досліджуваних підприємств.

Значення наукового дослідження для вітчизняної науки і практики, впровадження результатів дослідження і напрями їх використання

Теоретичні напрацювання здобувача разом з розробленим методичним та науково-прикладним інструментарієм створюють нові, більш широкі можливості для подальших досліджень проблематики управління кадровим потенціалом підприємства на засадах компетентнісного підходу. Вони можуть слугувати підґрунтям для прийняття виважених управлінських рішень щодо формування, ефективного використання та безперервного розвитку кадрового потенціалу як стратегічного активу діяльності підприємств.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені дисертантом, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме реалізації запропонованих напрямів управління кадровим потенціалом підприємства за компетентнісним підходом.

Теоретичні і методичні результати проведених досліджень використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «Економіка підприємства», «Економіка праці та соціально-трудова відносини», що засвідчує довідка № 273/01-13/01.1.3 від 16.08.2019 р.

Практичне значення дисертаційної роботи В. А. Гонтюк підтверджується впровадженням її результатів як на регіональному рівні, так і на рівні підприємств, що засвідчують офіційні документи. Зокрема, головні положення, висновки і пропозиції дисертаційної роботи були впроваджені:

на регіональному рівні: в діяльності Головного управління статистики у Вінницькій області (довідка № 16-35/85-19 від 06.08.2019 р.) – результати опитування експертів щодо оцінювання рівня компетентності групи спеціалістів та керівного складу КП «Вінницька транспортна компанія» і ПрАТ «Інфузія» при формуванні кадрової звітності даних підприємств;

на рівні підприємств: у практичній діяльності КП «Вінницька транспортна компанія» (довідка № 352 від 15.07.2019 р.) – розроблений методичний інструментарій багатовимірного моделювання розвитку кадрового потенціалу за рівнем компетентності працівників та заходи, передбачені структурно-логічною моделлю управління розвитком кадрового потенціалу за компетентнісним підходом при формуванні кадрової стратегії підприємства; ПрАТ «Інфузія» (довідка № 296 від 31.07.2019 р.) – методичне забезпечення оцінювання кадрового потенціалу на основі компетентнісного підходу; запропоновані критерії оцінювання кадрового потенціалу до переліку загальних критеріїв та показників якості роботи спеціалістів та керівників; результати оцінювання кадрового потенціалу під час підбиття підсумків виконання працівниками покладених на них обов'язків і завдань та підготовки кадрової звітності; запропоновані напрями розвитку кадрового потенціалу підприємства враховано при розробці кадрової стратегії підприємства.

Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих наукових фахових виданнях

Ознайомлення з науковим доробком здобувача за означеною науковою проблематикою дає змогу стверджувати, що наукові публікації Гонтюк В. А. повною мірою відтворюють основні наукові результати її дисертаційної роботи відповідно до вимог п.12 “Порядку присудження наукових ступенів”. Головні теоретичні положення, отримані наукові результати, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни, повною мірою висвітлені у 16 наукових публікаціях автора 5,57 ум.-др. арк., у тому числі 5 статтях у наукових фахових виданнях (із них 2 – у співавторстві), 2 статтях у наукових періодичних виданнях інших держав, які включені до міжнародних наукометричних баз, 2 статтях в інших виданнях, 7 публікаціях за матеріалами науково-практичних конференцій. Автор оприлюднила головні положення роботи над дисертацією у виступах на 8 міжнародних науково-практичних конференціях, що висвітлено в опублікованих наукових працях апробаційного характеру.

Оцінка ідентичності змісту автореферату й основних положень дисертації, відповідність їх оформлення встановленим вимогам

Дисертація “Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства” та її автореферат за змістом основних положень ідентичні, за оформленням вони повністю відповідають чинним вимогам МОН України до такого типу наукових робіт.

Логіку побудови дисертаційної роботи визначили її мета та послідовність поставлених наукових завдань, які повною мірою знайшли розв'язання під час наукового дослідження та повністю відображені у роботі, узагальнені у висновках до кожного з трьох розділів (стор. 72-74, 128-129, 169-171 рукопису дисертації відповідно) та в загальних висновках (стор. 172-175 рукопису дисертації та стор. 14-16 автореферату).

Дискусійні положення і зауваження щодо змісту дисертації

Не заперечуючи важливість та оригінальність проблематики дисертаційної роботи, позитивно оцінюючи рівень розробки теоретичних і методичних положень, обґрунтованість прикладних рекомендацій та висновків дисертаційного дослідження, доцільно зупинитись на певних дискусійних моментах:

1. У тексті дисертації та автореферату використовується термін “компетенція”, який знайшов поширення в науковому середовищі. Проте, в положеннях законодавчих актів (закони України “Про освіту”, “Про вищу освіту”), які закріплюють принципи забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці, та в Національній рамці кваліфікацій, яка запроваджена з метою сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні та містить системний і структурований опис кваліфікаційних рівнів, для означення здатності особи успішно провадити професійну діяльність використовується термін “компетентність”. Однак, автором не згадується про таку термінологічну розбіжність понять, що використовуються в науковому форматі та нормативно-правовому закріпленні кваліфікації працівників. Не наведено також аргументацію щодо відсутності суперечності в теоретико-прикладному розумінні даної наукової категорії.

Окрім цього, в термінологічній площині не можна визнати вдалим застосування автором дисертації поняття “спеціаліст” для означення кваліфікаційної групи працівників, оскільки цим терміном згідно з нормативно-правовим форматом ідентифікується рівень кваліфікації за дипломом. Для виокремлення професійно-кваліфікаційних груп працівників доцільно застосовувати терміни “професіонали” та “фахівці”.

2. Для критичного узагальнення теоретичного доробку в частині визначення кадрового потенціалу автором застосовано методологію стратегічного управління з налагодження та тестування стратегічних припущень (SAST) (стор. 28-32 рукопису дисертації). Обґрунтованість положень дисертаційної роботи можна було посилити шляхом застосування зазначеного методологічного інструментарію стосовно поняття “управління кадровим потенціалом”, що дозволило б аргументувати функціональні сфери та розставити пріоритети застосування компетентнісного підходу.

3. У представленій автором схемі управління кадровим потенціалом підприємства (стор. 35 рукопису дисертації) сфера застосування компетентнісного підходу представлена комплексним функціональним блоком управління персоналом. Бракує пояснення логічного ланцюга між

функціями управління персоналом та компонентами управління кадровим потенціалом. Сферу застосування компетентнісного підходу доцільно було б окреслити стадіями життєвого циклу кадрового потенціалу та управлінським інструментарієм в рамках кожної стадії.

4. В авторському баченні компетентнісного підходу в системі управління кадровим потенціалом підприємства, що унаочнено на рис. 1.6 (стор. 57 рукопису дисертації), увагу сфокусовано на аспекті розвитку кадрового потенціалу, що слід визнати цілком логічним в контексті парадигми людиноцентризму. Однак, серед цілей запровадження компетентнісного підходу зазначаються лише ті, що відображують потенційні зиски роботодавця. Інтереси найманих працівників, які формують об'єкт управління, у пропонованій схемі відображення не знайшли. Авторіві варто звернути увагу на той факт, що стратегічний розрив в наявних та необхідних компетентностях працівників призводить до порушення балансу на внутрішньому ринку праці, що позначається і на мотивованості працівників, і на результативності роботи підприємства.

5. Пункт 3.1 дисертаційної роботи в наведеній редакції – “Моделювання фінансових результатів діяльності збиткового й прибуткового підприємств” – не кореспондує з проблематикою дослідження. При цьому в його контенті серед складових індексної функціональної моделі фігурують показники, що певною мірою відображують стан кадрового потенціалу підприємства. Авторіві треба було зробити акцент на факторах кадрового потенціалу в назві пункту, що б підтвердило його логічний зв'язок з темою дисертації. Окрім того, у висновках щодо впливу окремих факторів на фінансовий результат діяльності підприємств (прибуток, збиток) (стор. 135, 143 рукопису дисертації) автор лише наводить факти, не надаючи належної аргументації в контексті теми дослідження.

6. У стилі викладення висновків за розділами дисертації та загальних висновків дослідження домінує констатація отриманих результатів, що є підтвердженням виконання поставлених завдань. Однак, за такого формату формулювання висновків не достатньо чітко відображено ланцюг логічних міркувань автора.

Означені дискусійні положення дисертаційної роботи не знижують наукову і практичну цінність її результатів, не впливають на загальне позитивне враження і високу позитивну оцінку, їх варто розглядати як орієнтири майбутніх наукових досліджень автора.

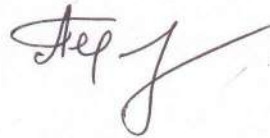
Загальний висновок про відповідність роботи встановленим вимогам МОН України

Проведений аналіз змісту дисертації Гонтюк Вікторії Анатоліївни на тему “Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства” та автореферату дисертації, ознайомлення з науковими працями здобувача дають змогу стверджувати, що дисертаційна робота є самостійною, завершеною науковою працею, яка характеризується актуальністю, достатнім ступенем обґрунтованості, достовірністю основних положень, висновків і рекомендацій, науковою новизною отриманих результатів та повнотою їх викладення в наукових публікаціях.

За своєю структурою, змістом, обсягом, теоретичним і практичним значенням одержаних результатів, які характеризуються науковою новизною, дисертація “Компетентнісний підхід в системі управління кадровим потенціалом підприємства” відповідає вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, а саме п. 9, п. 11, п. 12, п. 13, п. 14 “Порядку присудження наукових ступенів”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 р. (зі змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 656 від 19.08.2015 р., № 1159 від 30.12.2015 р. та № 567 від 27.07.2016 р.), а її автор Гонтюк Вікторія Анатоліївна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент,

доцент кафедри менеджменту
інноваційної та інвестиційної діяльності
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
кандидат економічних наук, доцент

 О. О. Герасименко

Піліпис *Герасименко О.О.*
ЗАСВІДЧУЮ
ЗАСТУПНИК
З НАУКОВО
ВІТРЕНКО

