

Голові спеціалізованої вченої ради
ДФ 11.051.013 у Донецькому
національному університеті
імені Василя Стуса,
доктору економічних наук, доценту,
завідувачу кафедри міжнародних
економічних відносин
Савченко Марині Василівні

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Гринкевич Світлани Степанівни
на дисертаційну роботу Гуцуляк Наталії Петрівни на тему
«Розвиток HRM-технологій в новій економіці»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 051 «Економіка»**

1. Актуальність теми дослідження

Дослідження змін в управлінні персоналом в умовах інформаційного суспільства та, зокрема нової економіки, відомі з 90-х років, тобто з періоду активізації інформаційних мережевих технологій. Сьогодні нову економіку називають не тільки інформаційною, цифровою, але й мобільною та динамічною економікою. Роль персоналу, принципи та процеси управління людськими ресурсами змінюються відповідно до вимог суспільства, потреб споживачів. Незважаючи на те, що відомі тренди розвитку теорій та практик управління персоналу стосуються запровадження безперервного навчання, залучення персоналу до управління, формування мобільних динамічних команд, створення індивідуальних траєкторій зростання кваліфікації персоналу та його кар'єри, проблеми визначення стратегії персоналу в принципово нових умовах інформаційної економіки та її запровадження залишаються дослідженими недостатньо. Персонал найчастіше розглядається як ресурс виконавців визначених напрямів діяльності підприємства. Але нова

економіка визначається також як економіка знань, носіями яких є люди, висококваліфіковані фахівці, учасники корпоративної діяльності підприємства. Якщо враховувати останні тенденції активного розвитку креативного сектору нової економіки, то вона базується на творчому підході до управління та вирішення бізнес-завдань, можливостях осіб, що приймають рішення щодо цільових напрямів розвитку як підприємства так і власної самореалізації. Багатоаспектність розвитку людського капіталу полягає у формуванні концепції управління персоналом, що враховує такі напрями як: управління трудовими ресурсами (загальний функціональний підхід – для визначення потреб виробництва, надання послуг); управління персоналом (акцентований підхід на змінах взаємодії роботодавців та співробітників, формування знаннєвих команд персоналу); управління людським фактором – формування інтелектуального капіталу – такий підхід передбачає, що цінність фахівця зростає швидше і більше, ніж інвестиції в розвиток підприємства.

Відтак, необхідність дослідження засад управління людським капіталом (людськими ресурсами) в новій економіці обумовлена наступними обставинами: по-перше, ситуаційними змінами, котрі мають місце як у вітчизняній економічній системі, так і світовій економіці в процесі генезису ринкових відносин. По-друге, зростанням ролі та значення персоналу підприємства, особливо його рівня інтелекту та творчих здібностей, від ефективності відтворення якого залежить досягнення стратегічних цілей функціонування підприємства та економіки в цілому. По-третє, проблемами сучасного рівня розвитку вітчизняного персоналу підприємств, необхідністю аналізу його стану та врахування світового досвіду підвищення ефективності відтворення. По-четверте, недостатнім рівнем теоретико-методичного обґрунтування сучасних сутнісних характеристик людського капіталу, концепцій управління його відтворення. По-п'яте, потребами аналізу соціально-економічних наслідків використання людського капіталу. По-шосте, необхідністю обґрунтування заходів удосконалення стратегічних підходів до управління людським капіталом.

Отже, зазначене обумовлює актуальність теми дисертаційної роботи та

важливість поставлених завдань. Обґрунтування теоретико-методологічних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці, що є метою дисертаційної роботи Н.П. Гуцуляк, має важливе наукове і практичне значення.

2. Зв'язок теми дисертації з пріоритетними напрямками розвитку науки, державними та галузевими науковими програмами

Підтвердженням актуальності дисертаційної роботи є виконання здобувачем науково-дослідної теми кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса «Інтегрований розвиток територій: кадрова, маркетингова та інноваційна складові» (номер державної реєстрації 0117U006342, 2017-2020 рр.), в рамках якої обґрунтовано теоретико-методологічні засади розвитку та впровадження сучасних HRM-технологій в умовах нової економіки.

3. Основні наукові положення, висновки і рекомендації, що сформульовані в дисертації, їх новизна, рівень обґрунтованості

Для реалізації мети і завдань дисертаційної роботи використано комплекс взаємодоповнюючих методів наукового дослідження економічних процесів та явищ.

У першому розділі «Теоретичні основи розвитку технологій управління персоналом в новій економіці» досліджено фундаментальні теоретико-методологічні засади становлення і розвитку нової економіки; запропоновано класифікацію атрибутів та тенденцій нової економіки як чинників впливу на розвиток HRM-технологій; узагальнено сучасні теоретико-методологічні підходи до визначення базових категорій проблематики HR-менеджменту, обґрунтовано актуальний зміст поняття «HRM-технології в новій економіці».

У другому розділі «Сучасний стан та розвиток HRM-технологій» проаналізовано актуальні HRM-технології на предмет спроможності етично та прагматично вирішувати бізнес-завдання нової економіки та систематизувати HRM-технології за комплексом функціональних та інших ознак; виокремлено

важливий чинник розвитку сучасних HRM-технологій – готовність персоналу компаній до їх впровадження.

У третьому розділі «Впровадження інноваційних HRM-технологій» розроблено модель інформаційної екосистеми управління персоналом із використанням HRM-технологій; визначено місце HRM-компетентності в структурі управлінської компетентності; удосконалено методичні засади оцінювання рівня готовності управлінського персоналу до використання HRM-технологій нового типу; проведено порівняння траєкторій трансформації інституційного середовища реалізації HRM-технологій на підприємствах та організаціях різного типу (комерційні бізнес-структури та організація сектору публічного управління); обґрунтовано зміст категорії «компетентнісні розриви» та запропоновано напрями їх подолання через використання HRM-технологій.

Наукова новизна результатів дисертаційної роботи полягає у поглибленні теоретико-методологічних засад та розробленні науково-практичних рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці.

Авторкою здійснено глибокий аналіз вітчизняних та зарубіжних досліджень щодо вивчення питань розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці. У роботі удосконалено понятійно-категоріальний апарат дослідження, а саме обґрунтовано авторське визначення категорії «HRM-технології в новій економіці» як комплексу інноваційних методів й інструментів менеджменту персоналу, регламентованих процедурами, принципами, технічними та особистісними засобами їх впровадження, які надійно забезпечують досягнення заданих результатів в сфері управління людськими ресурсами організації в процесах вирішення актуальних бізнес-завдань відповідно до цільових стратегій розвитку (С. 52); удосконалено зміст категорії «компетентнісний розрив», який визначається як неспівпадіння предметного кваліфікаційного поля та поведінкових моделей суб'єктів комунікації, що є загрозою її ефективності (С. 138).

Здобувачкою вперше запропоновано теоретико-методичну модель

систематизації інструментарію кадрового менеджменту у форматі карти HRM-технологій, ідея та мета якої полягає у формуванні поля для вибору HR-інструментарію, релевантного актуальним бізнес-завданням та комплексу зовнішніх та внутрішніх можливостей їх реалізації, адаптованих до специфічних умов використання в новій економіці на основі обґрунтування принципів, методів та інструментів управління відповідно до вирішуваних бізнес-завдань, стратегічних цілей, рівня управління (С. 54). Карта розкриває зміст тридцяти п'яти HRM-технологій, згрупованих за функціональною ознакою: технології планування та оптимізації персоналу; технології пошуку; технології відбору персоналу; технології адаптації персоналу; технології розвитку персоналу та управління талантами; технології оцінювання та управління ефективністю персоналу; технології мотивування персоналу.

Науковий та практичний інтерес мають розроблені у дисертації теоретико-методичні засади визначення значущості та змісту HRM-компетентності керівників в структурі управлінської компетентності на основі обґрунтування критичного впливу когнітивної, емоційної та поведінкової складових процесів управління людським потенціалом в контексті забезпечення ефективності бізнес-процесів на основі концентрації джерел цінності, пов'язаних з персоналом (С. 144). У дисертації визначено роль HRM-компетентності на індивідуальному рівні в контексті забезпечення ефективності персональних професійних траєкторій.

Здобувачкою ідентифіковано типи критичних компетентнісних розривів (С. 143): розриви в HRM-компетентностях лінійних керівників різних рівнів та представників топ-менеджменту; фрілансерів, компетентність яких формується за межами регламентованих систем підтвердження кваліфікації; розриви в рівнях цифрової компетентності між поколіннями та професійними групами працівників, що належать до компаній різного рівня конкурентоспроможності та інноваційно-технологічного розвитку; розриви в рівнях розвитку підприємницької компетентності у менеджерів бізнес-структур та організацій публічного управління: органів державного та муніципального управління, державних та комунальних підприємств,

некомерційних закладів освіти та охорони здоров'я, культури та мистецтв. У роботі обґрунтовано шляхи подолання критичних компетентнісних розривів на макро-, мета- і мікрорівні, зокрема на основі використання HRM-інструментарію (С. 145, рис. 3.2).

У роботі дістали подальшого розвитку методичні засади оцінювання рівня готовності організацій до імплементації сучасних HRM-технологій в структуру інформаційної екосистеми управління персоналом, в рамках якого передбачено використання інструментарію та результатів соціологічного дослідження, та побудова на цій основі індикативної таксономічної моделі (С. 162-183). Реалізація вказаної моделі дозволяє визначити наявні відхилення компетентнісного та поведінкового характеру, а також обґрунтувати пріоритетні вектори стратегії впровадження інновацій в управління персоналом.

Велику наукову та практичну значущість має запропонована авторкою модель інституційної трансформації змісту діяльності кадрового підрозділу бюджетної установи, орієнтованої на традиційну економіку в напрямі формування відносин нового типу (С.185-190). Модель реалізована на прикладі обґрунтування функціональної модернізації відділу кадрів закладу вищої освіти, результатом якої є забезпечення автоматизації рутинних облікових операцій, децентралізації введення даних через особисті кабінети користувачів з метою вивільнення людських ресурсів для розвитку сучасних HRM-технологій навчання й оцінювання персоналу, управління талантами та вирішення завдань стратегічного управління людськими ресурсами.

Отримані авторкою наукові результати мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням значної кількості фундаментальних праць вітчизняних та закордонних вчених-економістів, використанням великого обсягу статистичної інформації, достатньою апробацією та впровадженням у виробництво.

На думку опонента, проведене дослідження цілком відповідає поставленій меті, що визначається темою дослідження та визначеним в зв'язку з цим дослідницьким завданням. Зазначена теза знаходить своє підтвердження

у змісті дослідження, що визначає логіку та послідовність викладу матеріалу. В зв'язку з цим, можна стверджувати, що дисертація Гуцуляк Н.П. характеризується як самостійна, авторська робота, що однак не порушує норми законодавства про захист авторського права. Фактів порушення здобувачем академічної доброчесності не виявлено, на усі використані в роботі джерела інформації є посилання.

4. Практична значущість висновків та рекомендацій дослідження

Результати наукового дослідження, що мають прикладний характер, набули практичного застосування та використання у діяльності Донецького національного університету імені Василя Стуса (довідка № 0686 від 28.12.2019 р.), ТОВ «ПромАвтоматика» (довідка №14/07/2020-3 від 14.04.2020 р.), Департаменту економіки і інвестицій Вінницької міської ради (довідка №11-00-004-38883 від 27.04.2020 р.), Вінницького обласного центру зайнятості (довідка № 04-06/5017-20 від 21.05.2020 р.).

Наукові результати дисертації використовуються також у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні навчальних дисциплін «Управління персоналом», «Рекрутмент», «Мотивування персоналу», «Організаційна поведінка», «Конфліктологія» (довідка №26/01.1.3-43 від 12.05.2020 р.).

5. Повнота викладу результатів дослідження в опублікованих працях

На основі діалектичного поєднання основоположних принципів наукового аналізу, творчого опрацювання і критичного осмислення досліджень сучасних зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів, нормативно-правових актів, статистичної інформації здобувачка Гуцуляк Н.П. зуміла зробити узагальнення, висновки та рекомендації, які мають теоретико-методичне значення і практичне використання при розробці рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці.

Обґрунтованість та достовірність отриманих результатів дослідження, наукових положень та рекомендацій дисертантки підтверджено їхньою апробацією та схваленням на міжнародних науково-практичних конференціях.

Усі вагомі розробки, наукові положення та результати дослідження опубліковані авторкою у виданнях відповідно до нормативних вимог Міністерства освіти і науки України. Кількість, обсяг і якість друкованих праць відповідають нормативним вимогам та повною мірою відображають наукові результати дослідження. Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення у 12 наукових працях, у тому числі 2 статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу (з них 1 – у співавторстві), 5 статей у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України (з них 2 – у співавторстві), 5 публікацій за матеріалами науково-практичних конференцій (з них 2 – у співавторстві).

Матеріали, викладені в анотації, ідентичні основним положенням та висновкам дисертаційної роботи. Текст анотації та дисертаційної роботи в повній мірі розкриває основні наукові напрацювання, ступінь новизни авторського доробку, рекомендації щодо можливостей практичного використання отриманих результатів. Анотація відображає зміст основних положень дисертації та відповідає встановленим вимогам.

Дисертація написана сучасною українською мовою із застосуванням сукупності мовних прийомів, що забезпечують науковий стиль викладу матеріалу.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Дисертація Н.П. Гуцуляк за актуальністю, постановкою та вирішенням завдань, структурною побудовою та якістю заслуговує позитивної оцінки, але поряд з тим варто виокремити певні зауваження та дискусійні положення, а саме:

1. У розділі 1 дисертаційної роботи здобувачкою запропоновано класифікацію HRM-технологій за наступними ознаками: за функціями, за характером, за об'єктом, за призначенням, за масштабом, за тривалістю застосування, за ступенем формалізації, за галузями, за поведінковим аспектом (с. 53-54, табл. 1.3). Вважаємо, що запропонований перелік критеріїв класифікації потребує додаткового обґрунтування в контексті аргументації саме обраних ознак та недостатньої уваги до, наприклад, таких аспектів як систематизація за ступенем вираженості креативного компоненту, масове або епізодичне застосування, перспективи використання в новій економіці.

2. У роботі належним чином висвітлено шляхи скорочення компетентнісних розривів в розвитку HRM-технологій в новій економіці (с.145, рис. 3.2). Водночас уточнення ризиків, які можуть завадити впровадженню запропонованих авторкою заходів, значно б збагатило змістовне наповнення проведеного дослідження.

3. В теоретичній частині роботи автор справедливо спирається на актуальні дослідження в сфері поведінкової економіки, які безумовно є фундаментом для модернізації систем управління персоналом, проте в аналітичній частині роботи саме поведінкові моделі суб'єктів корпоративної взаємодії (керівники – підлеглі, горизонтальна взаємодія в групах, комунікація між представниками топ-менеджменту, між працівниками HR-департаментів та різними категоріями внутрішніх клієнтів тощо) залишились недостатньо дослідженими.

4. Цінним результатом дослідження є проведене автором соціологічне опитування HR-фахівців, спрямоване на оцінку ступеню зрілості систем менеджменту в контексті готовності до модернізації моделей та способів застосування відповідного інструментарію. Отримано цікаві результати, проте вони достатньо обмежено використані для обґрунтування стратегічних напрямів впровадження інноваційних HRM-технологій в українських компаніях різних галузей, регіонів, видів діяльності.

5. Зазначені дискусійні положення та зауваження мають рекомендаційний характер щодо ідентифікації можливих напрямів подальших

досліджень авторки та не зменшують наукової та прикладної цінності одержаних у дисертаційній роботі наукових результатів.

7. Загальний висновок

Дисертаційна робота **«Розвиток HRM-технологій в новій економіці»** є самостійним, завершеним науковим дослідженням, що пропонує вирішення важливого наукового та практичного завдання з поглиблення науково-методичного обґрунтування та розробки теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо розвитку та впровадження HRM-технологій в новій економіці.

Ступінь наукової новизни отриманих результатів, теоретичне і практичне значення, достовірність отриманих висновків і рекомендацій, актуальність теми дослідження дозволяють зробити висновок, що дисертаційна робота **«Розвиток HRM-технологій в новій економіці»** відповідає вимогам «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06.03.2019 р. № 167, а її авторка, **Гуцуляк Наталія Петрівна**, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка».

Офіційний опонент:
професор кафедри маркетингу і
логістики Національного університету
«Львівська політехніка»,
доктор економічних наук, професор



С.С. Гринкевич

Підпис д.е.н., проф. Гринкевич С.С. засвідчую:
Вчений секретар
Національного університету
«Львівська політехніка»




Р.Б. Брилинський