

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента на дисертаційну роботу**

**Курепіна Вячеслава Миколайовича**

**«Управління кадровою безпекою аграрних підприємств»,**

**подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук**

**за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами**

**(за видами економічної діяльності)**

### **1. Актуальність теми дисертаційного дослідження та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами**

У період зростання ролі персоналу підприємства як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей все частіше спостерігається погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок та інших кадрових ризиків та загроз, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку. Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні, не є виключенням і аграрні підприємства. Саме тому необхідно більшу увагу приділяти управлінню кадровою безпекою на підприємстві як ключовому елементу його соціально-економічного розвитку.

Спроба комплексного поєднання при вирішенні поставленого в дисертації наукового завдання обґрунтування теоретично-методичних та прикладних засад управління кадровою безпекою в системі менеджменту аграрних підприємств переконує в актуальності теми дослідження В.М. Курепіна.

Представлене дослідження виконувалось у зв'язку з науково-дослідною тематикою Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, зокрема у процесі роботи над науковою темою «Механізми підвищення конкурентоспроможності, розвитку економічного та виробничо-технологічного потенціалу суб'єктів агропромислового виробництва» (номер державної реєстрації 0116U003477, 2016-2020 рр.), згідно якої автором виконано опрацювання заходів щодо побудови систем управління кадровою безпекою в системі менеджменту аграрних підприємств. Останнє також підтверджує

актуальність обраної теми дисертації.

### **Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність**

Якісний аналіз дисертації свідчить, що здобувачем виконане достатньо глибоке вивчення теоретичного базису поставленого наукового завдання. Список використаних джерел налічує 245 найменування, серед яких наявні праці провідних фахівців з економічної теорії, аграрної економіки, менеджменту, нормативні, законодавчі та аналітичні матеріали. Дисертація характеризується чітким дотриманням при поданні матеріалів та результатів обраної автором логіко-структурної схеми дослідження. Сформульована мета та визначені завдання дослідження дозволили дисертанту вдало застосувати залучений методичний інструментарій. Зміст дисертації повною мірою відповідає обраній темі дослідження. Обґрунтовані в дисертації рекомендації пройшли виробничу апробацію, що підтверджується відповідними документами. Отже, отримані при виконанні дисертаційної роботи В.М. Курепіна наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації є достатньо обґрунтованими та достовірними.

### **Ступінь новизни наукових положень**

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає в обґрунтуванні теоретично-методичних засад управління кадровою безпекою в системі менеджменту аграрних підприємств.

На нашу думку, основними науковими результатами представленого дисертаційного дослідження, які характеризуються новизною та розкривають його сутність, є:

- вперше обґрунтовані концептуальні засади дотримання кадрової безпеки на аграрному підприємстві, в основі яких лежить система заходів, важелів та інструментів запобігання кадровим ризикам та загрозам, інтеграція правил, алгоритмів та процедур управління персоналом в загальну систему менеджменту підприємства, створення динамічних систем мотивації та стимулювання персоналу з огляду на компенсацію негативних проявів його економічної поведінки;

- удосконалено ідентифікацію факторів дотримання кадрової безпеки

підприємства на основі класифікації кадрових ризиків та загроз в розрізі функціональних та інструментальних сфер управління персоналом, а саме: планування потреби в персоналі, прийняті на роботу, оцінці та атестації персоналу, розвитку персоналу, мотивації та стимулюванні персоналу, вивільненні персоналу;

- удосконалено методичні засади оцінки умов формування та дотримання кадрової безпеки аграрних підприємств шляхом поєднання статичного та процесного підходів до ідентифікації сутнісних характеристик кадрової безпеки, з виявленням на цій основі резервів її підвищення;

- набуло подальшого розвитку ідентифікація особливостей формування та функціонування механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах на основі врахування характеристик ринку праці, тенденцій мотивації та стимулювання персоналу, а також факторів визначення його поведінки;

- набула подальшого розвитку ідентифікація зовнішніх факторів ризику та загроз кадровій безпеці аграрного підприємства на основі виділення таких чинників, як наявність на ринку праці осіб належної кваліфікації, поведінку конкурентів підприємства відносно його персоналу, а також врахування особливостей інституційних впливів на процеси відбору та найму персоналу підприємства;

- набули подальшого розвитку процедури вибору раціональної стратегії дотримання кадрової безпеки аграрного підприємства, які ґрунтуються на застосуванні інструментів прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності, оцінці рівнів кадрової безпеки, кадрових ризиків та кадрових загроз.

### **Повнота викладення у відкритому друку наукових положень дисертації**

За темою дисертаційної роботи В.М. Курепіна опубліковано 10 наукових праць (8 одноосібних) загальним обсягом 3,1 ум.-друк. арк., в тому числі 5 статей опубліковано у фахових наукових виданнях та 1 стаття у науковому періодичному виданні іншої держави. Оприлюднені в публікаціях наукові положення не викликають сумнівів, не містять протиріч з базовими положеннями економічних наук, а також з достатньою повнотою відображають сутність та зміст матеріалів дисертаційного дослідження.

Винесені на захист положення наукової новизни та основні результати дисертаційного дослідження В.М. Курепіна з достатньою повнотою оприлюднені у

відкритому друку. Вимоги щодо необхідної кількості статей у наукових фахових виданнях дотримано. Зміст автореферату відповідає змісту дисертації.

### **Відповідність дисертації встановленим вимогам**

Дисертація Курепіна Вячеслава Миколайовича на тему «Управління кадровою безпекою аграрних підприємств» складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, викладена на 225 сторінках, у тому числі основного тексту – 179 сторінок, включає 23 таблиці та 15 рисунків.

У першому розділі визначено сутнісно-змістовні ознаки кадрової безпеки підприємства, ідентифіковано фактори дотримання кадрової безпеки, визначено особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою аграрних підприємств.

У другому розділі ідентифіковано сучасний стан кадрової безпеки аграрних підприємств, розроблено методичний підхід до оцінки рівня кадрової безпеки, а також окреслено вплив зовнішнього середовища на формування кадрової безпеки підприємства.

У третьому розділі визначено методичні засади оцінки умов формування кадрової безпеки підприємств, обґрунтовано концептуальні засади та ідентифіковано стратегії дотримання кадрової безпеки на підприємстві.

Дисертація за змістом відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Обсяг та оформлення дисертації є такими, що відповідають вимогам МОН України.

### **Практична цінність результатів дослідження**

Результати дисертаційного дослідження характеризуються практичною значущістю в контексті можливості використання аграрними підприємствами, іншими суб'єктами вітчизняного аграрного бізнесу та органами державного управління агропромисловим розвитком наукових розробок та практичних рекомендацій з побудови систем та використання інструментів управління кадровою безпекою підприємств агропромислового виробництва.

Прикладні результати дисертаційного дослідження прийнято до впровадження для розроблення і реалізації управлінських рішень. Зокрема,

результати дослідження та пропозиції автора знайшли застосування в практичній діяльності ТОВ «Агрофірма імені Гагаріна» Зміївського району Харківської області (довідка № 149 від 14.06.2020 р.), ТОВ «Відродження» Харківського району Харківської області (довідка № 091 від 12.06.2020 р.), а також в навчальному процесі Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (довідка № 05-535 від 21.06.2020 р.).

### **Зауваження до дисертаційної роботи**

Не дивлячись на достатньо високий теоретико-методичний рівень підготовки дисертаційної роботи необхідно звернути увагу на наявні в ній окремі недоліки та дискусійні положення:

1. В роботі доцільно було приділити більше уваги ідентифікації співвідношення кадрової та економічної безпеки аграрних підприємств, адже автор в більшості випадків обмежується констатацією ключової ролі кадрової складової в системі економічної безпеки аграрних підприємств.

2. Покращила б якість представлених результатів дослідження більш чітка ідентифікація аграрних підприємств, як носіїв об'єкту дослідження, в частині ідентифікації особливостей дотримання кадрової безпеки підприємствами різними за розмірами, масштабами виробництва та спеціалізацією.

3. Представлена в дисертації класифікація (типологія) ризиків та загроз в системі управління кадровою безпекою аграрного підприємства була би більш досконалою, якби здобувач розмежував ризики з позиції суб'єктно-об'єктних відносин, а саме розкрив ризики та загрози, коли персонал є об'єктом загрози її суб'єктом.

4. Потребує додаткового обґрунтування в теоретичному розділі виділення складових кадрової безпеки, а саме безпеки життєдіяльності, соціально-мотиваційної, професійної та антиконфліктної безпеки, за якими визначаються інтегральні оціночні показники в аналітичному розділі.

5. Формалізацію процедур вибору стратегій дотримання кадрової безпеки та виділення типів вказаних стратегій доцільно було б більш повно проілюструвати розрахунковими показниками.

Вказані зауваження відображають власну наукову позицію опонента і не

заперечують можливості існування авторського бачення шляхів вирішення проблемних питань при розв'язанні завдань дисертаційного дослідження.

### **Висновок про відповідність дисертації вимогам МОН України**

Дисертація Курепіна Вячеслава Миколайовича на тему «Управління кадровою безпекою аграрних підприємств» виконана на актуальну тему, є завершеним самостійним дослідженням, характеризується науковою новизною та має практичне значення. Науково-обґрунтовані висновки і рекомендації в сукупності вирішують складне наукове завдання щодо обґрунтування теоретично-методичних та прикладних засад управління кадровою безпекою аграрних підприємств.

Автором розкрито тему дисертації, досягнуто поставлену мету та виконано сформульовані завдання.

Отже, дисертація Курепіна Вячеслава Миколайовича на тему «Управління кадровою безпекою аграрних підприємств» за змістом і оформленням відповідає вимогам пп. 9, 11, 12 та 13 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567 (зі змінами), а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

