

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу

БІЛОУС Вікторії Іванівни

на тему: «Розвиток механізмів управління персоналом 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 дослідження

Персонал, як стратегічний ресурс підприємства, є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності виробництва суб'єктів господарювання. Персонал підприємств можна розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей налагодити більш раціональне планування та прийняття рішень щодо реалізації довгострокової стратегії і стратегічних цілей підприємства, а отже саме персонал продукує кадровий потенціал підприємства.

Від рівня ефективності управління персоналом залежить результативність функціонування аграрного підприємства в цілому. Ключовими напрямками підвищення якості продукції та зниження її собівартості є впровадження інновацій. Для реалізації цих процесів необхідна підготовка кадрів, підвищення кваліфікації та формування нових компетентностей у кадрів аграрних підприємств. Управління персоналом починається на ранніх стадіях формування кадрового складу в ході маркетингу персоналу, охоплює процес відбору та набору, адаптації, розвитку та руху, формування систем винагороди, мотивації та резерву кадрів. Вдосконалення виробництва сільськогосподарської продукції поступово призводить до зменшення участі працівників у безпосередній виробничій діяльності, але значно підвищує вимоги до рівня кваліфікації фахівців аграрної сфери. Все це вимагає внесення вдосконалень у механізми управління персоналом аграрних підприємств, що підтверджує та доводить актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Слід також відмітити, що наукова значущість та актуальність дисертаційної роботи Білоус Вікторії Іванівни також підтверджується її безпосереднім зв'язком із планом і тематикою науково-дослідних робіт Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка згідно з темою «Механізми підвищення

конкурентоспроможності, розвитку економічного та виробничо-технологічного потенціалу суб'єктів агропромислового виробництва» (номер державної реєстрації 0116U003477, 2016-2020 рр.). У її межах автором здійснено обґрунтування теоретичних засад формування персоналу аграрних підприємств, його функцій та завдань; методичних засад визначення ефективності використання; оцінки та діагностики практичного рівня використання, у т.ч. через показники продуктивності й відтворення; виявлено проблеми його функціонування й запропоновано напрями та заходи удосконалення механізмів управління з використанням їх нових складників.

З огляду на вищесказане, дисертаційна робота Білоус Вікторії Іванівни, що відображає широкий спектр сучасних напрямів і підходів до удосконалення наукового базису та методичного інструментарію менеджменту персоналу аграрних підприємств, є своєчасною та актуальною.

2. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій.

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені в дисертаційній роботі, є обґрунтованими та достовірними. Обґрунтованість наукових положень, викладених у дисертації, базується на опрацюванні та узагальненні автором наукових підходів, викладених в роботах широкого кола вчених – представників різних наукових шкіл, зокрема, розглядаються питання формування і використання трудових ресурсів аграрної сфери економіки, ринку праці, безробіття й зайнятості на селі; інтелектуального потенціалу й людського капіталу; рівня життя сільських жителів; персоналу аграрних підприємств, його менеджменту або управління.

Про належний рівень обґрунтованості й достовірності отриманих результатів свідчать також інші складові інформаційної бази дослідження – це положення законодавчих та нормативних актів України, статистичні дані та аналітичні матеріали Державної служби статистики України, органів статистики Харківської області; відкриті аналітичні та статистичні матеріали щодо діяльності підприємств аграрного бізнесу, результати власних досліджень.

Структура та зміст дисертаційної роботи, логіка розгляду питань, авторські узагальнення та цитування першоджерел свідчать про достатню обізнаність дисертанта, як з положеннями класичних теорій, так й з сучасними розробками, що стосуються теми дисертації, та про його вміння професійно

використовувати їх задля аргументації при вирішенні завдань дослідження. Мету дослідження досягнуто, завдання виконані у повному обсязі. Запропоновані висновки і рекомендації випливають із положень дисертаційної роботи. Дисертація має логічну структурну побудову, а її зміст повною мірою розкриває заявлену тему дослідження.

Підтверджує достатню обґрунтованість та достовірність положень наукової новизни дисертаційної роботи, висновків і рекомендацій сукупність традиційних і сучасних методів дослідження. Зокрема, використано наступні методи дослідження: історичний, монографічний, системно-структурного аналізу і синтезу – при визначенні етапів формування й розвитку персоналу, його статево-вікової й фахової структури та динаміки; статистико-економічні, економіко-математичні, графічні – при оцінці й аналізі ефективності діяльності персоналу; математичного моделювання, прогнозування, програмування – при розробці практичних пропозицій щодо удосконалення і розвитку механізмів управління персоналу аграрних підприємств.

Достовірність та об'єктивність результатів і пропозицій підтверджує апробація її результатів дослідження на науково-практичних конференціях.

Таким чином, дисертація є завершеною науково-дослідною роботою із логічною, цілісною композицією, науковим стилістичним наповненням та авторською манерою викладення матеріалу, а отримані результати дисертаційної роботи, сформульовані висновки та рекомендації є науково обґрунтованими.

3. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих в дисертації

Розв'язання поставлених у дисертації завдань у сукупності дозволило авторці розробити теоретико-методичне підґрунтя, інструментарій та рекомендації щодо удосконалення управління персоналом аграрних підприємств здатні підвищити результативність діяльності підприємств агробізнесу, повністю відповідаючи меті дослідження.

До найбільш значущих положень наукової новизни, що отримані за результатами самостійно проведеного дослідження Білоус Вікторії Іванівни, та які відображені в авторських публікаціях та у тексті дисертації, належать такі:

Автором вперше представлені концептуальні засади побудови та функціонування механізмів управління персоналом аграрних підприємств, їх

типологію на основі розуміння управління персоналом як соціально-економічного явища науки та процесу в рамках подальшої формалізації складових процедури управління персоналом для підвищення системності його ознак та чіткості меж в розрізі раціоналізації.

Автором удосконалено управління персоналом аграрних підприємств як інтегрованої цілісної відкритої складної системи з певними відносинами, властивостями, функціями, методами, технологією, інструментами і механізмами, принципами, інформаційними потоками та наслідками. Особливою рисою вдосконаленої методології є використання закону У. Ешбі щодо необхідного різноманіття відносно складності завдань та управлінських рішень.

Автором удосконалено методичні засади оцінювання ефективності функціонування персоналу аграрних підприємств та управління ними. В їх основу покладено обґрунтування змістовних етапів проведення оцінки, визначення нових чинників, які відображають зміну методологічної парадигми з урахуванням впливу діджиталізації, якість, структуру і динаміку, продуктивність праці, визначення залучення працівників через механізми аутсорсингу, аутстафінгу і краудсорсингу, а також соціальних, екологічних та інноваційних складників управління.

Удосконалено механізми визначення ключових детермінантів формування трудових ресурсів для аграрних підприємств. До зовнішніх віднесено: скорочення чисельності населення, існування значної кількості депресивних і деградуючих сільських поселень. До внутрішніх віднесено: диференціацію в залежності від величини та форми організації виробництва, кон'юнктура ринку робочої сили, зростання земельного навантаження на 1 працівника.

Удосконалено процедури оцінювання ефективності використання персоналу аграрних підприємств, в основу яких покладено показники вимірювання продуктивності праці через чинники інновацій і заробітної плати, процес заміщення низькокваліфікованих працівників висококваліфікованими, скорочення плинності кадрів, співвідношення темпів росту продуктивності праці та її оплати.

Автором удосконалено процедуру оцінки матеріальних стимулів і мотивів для роботи, що передбачає визначення частки основного стимулу як долі заробітної плати в структурі собівартості продукції, встановлення адекватної винагороди за отримані прибутки для працівників на рівні з

власниками, визначення частки додаткових матеріальних стимулів у формі премій і доплат до основних посадових тарифів і ставок, використання соціальних пакетів і бонусів для підвищення мотивації кадрів.

В ході дослідження автором розвинуто теоретичні засади врахування та вдосконалення ключових чинників і складників розвитку персоналу аграрних підприємств. Серед цих чинників визначено інфраструктурне облаштування сільських територій, покращення організації та умов праці, механізмів мотивації та стимулювання персоналу, підвищення інноваційності аграрної освіти, вдосконалення освітніх стандартів, використання мотиваційних листів і регіональних замовлень для оптимізації кадрового забезпечення аграрних підприємств.

Дисертантом запропоновано обґрунтування застосування цифрових технологій, сучасних концептів HR-менеджменту та HR-брендингу для вдосконалення управління та розвитку персоналу, що якнайкраще відповідає сучасним викликам на ринку праці, до яких віднесено оцифровування, автоматизацію та роботизацію бізнес-процесів, мобільність кадрів і вивільнення працівників, зростання безробіття та самозайнятості сільських жителів при дефіциті інноваційних фахівців і конкуренції за них серед роботодавців, розвитку тенденцій людиноцентричності та зміни мотивів і стимулів роботи кадрів.

Автором розвинуто визначення параметрів посилення диференціації діяльності аграрних підприємств через їх внутрішньо- та міжгалузеві напрями як у межах їх структури, так і організованих відокремлених господарських утворень, зокрема у сфері зеленого туризму для альтернативи зайнятості сільських мешканців.

Достатня наукова обґрунтованість та об'єктивність положень, що виносяться на публічний захист дисертації, не викликають сумніву. Вони свідчать про отримання автором нових знань, які формують науковий базис та методичний інструментарій управління формуванням ресурсного потенціалу.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи.

Наукова і практична цінність отриманих Білоус Вікторії Іванівни результатів полягає у розробленні науково-обґрунтованих, методично-завершених рекомендацій щодо управління персоналом аграрних підприємств, які здатні підвищити результативність їх функціонування.

Теоретичне значення одержаних результатів роботи полягає у тому, що вирішено наукове завдання з удосконалення науково-методичного базису та інструментарію управління персоналом аграрних підприємств, що підвищує ефективність управління суб'єктами аграрного бізнесу.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що сформовані у дисертаційній роботі науково-теоретичні висновки й прикладні рекомендації можуть бути впроваджені при вирішенні проблем управління персоналу аграрними підприємства, органами управління, навчальними закладами. Ступінь впровадження практичних рекомендацій в діяльність органів державного управління, підприємств та закладів вищої освіти підтверджено відповідними документами.

5. Повнота викладення основних результатів в опублікованих наукових працях.

Основні положення дисертаційної роботи Білоус Вікторії Іванівни достатньо висвітлені в опублікованих за темою дисертації працях: 27 наукових праць (24 одноосібні), із них: 10 статей у вітчизняних фахових наукових виданнях, 1 стаття у зарубіжних виданнях та 16 публікацій в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 7,1 ум. друк. арк.

У публікаціях представлено положення наукової новизни, висновки й рекомендації дисертації, що підтверджує публічну апробацію наукових результатів, отриманих Білоус В. І. у процесі дослідження, та доведення їх до відома наукової спільноти.

Аналіз публікацій дозволяє зробити висновок про повноту викладу і висвітлення матеріалу: опубліковані праці повною мірою відображають основні результати і наукову новизну дослідження.

6. Ідентичність змісту автореферату та основних положень дисертації

Автореферат відповідає вимогам нормативних документів МОН України до кандидатських дисертацій (п.13 «Порядку присудження наукових ступенів»). Зміст автореферату повною мірою стисло висвітлює основні положення дисертації. Висновки та рекомендації, наведені в дисертації і авторефераті, наукових працях Білоус В. І., частково відрізняючись деталізацією викладу, у значеннєвому відношенні ідентичні.

7. Дискусійні положення та недоліки дисертаційної роботи.

Даючи позитивну оцінку науковим здобуткам дисертанта, слід виокремити певні дискусійні положення, що мають місце в дисертаційній роботі:

1. В структурі управління персоналом підприємства як науки (рис. 1.4) автором запропоновані принципи управління – процесуально-адміністративні. Дисертантом ґрунтовно не доведено доцільність виділення саме цих типів принципів управління.

2. В запропонованій матриці інтегрованої системи управління персоналом (рис. 1.5) представлено множину підсистем та закон У. Ешбі як закон необхідного різноманіття. Не зрозуміло як розглядається дія цього закону відносно розглянутих систем. Крім того запропонована множина систем характеризується високим ступенем неоднорідності: поряд із класичними системами управління персоналом (набору та відбору кадрів, навчання і перекваліфікації, адаптації та мотивації) надано систему коучингу і наставництва, яка в свою чергу входить в систему навчання кадрів. Подібна невідповідність прослідковується і між системою контролю і тестування та дослідження персоналу. Також автор пропонує автоматизовану систему управління персоналом, яка охоплює всі розглянуті в рамках даної матриці системи.

3. В межах аналітичного розділу (п.п. 2.3) автор досліджує множину показників функціонування сільського господарства. Їх аналіз охоплює мезоекономічний і макроекономічний рівень. Варто було б надати аналіз за конкретними аграрними підприємствами на мікроекономічному рівні, враховуючи спеціальність захисту дисертації.

4. В межах запропонованого алгоритму побудови HR-менеджменту на сільськогосподарських підприємствах (рис. 3.1) дисертант пропонує множину заходів підвищення ефективності менеджменту персоналу. Зазначені заходи варто було б розглядати як множину узагальнених рекомендацій, а не як алгоритм, так як до останніх є специфічні вимоги до представлення.

5. Автор наводить переваги та недоліки диверсифікації агробізнесу (табл. 3.2), які не включають безпосередньо акценту на менеджменті персоналу, що лише опосередковано відображає вирішення поставлених завдань дослідження.

6. Дисертантом цілком слушно запропоновано множину несільськогосподарських видів підприємництва в сільській місцевості як базис розвитку ОСГ (рис. 3.10). Цілком логічно було б приділити більше уваги всім іншим видам діяльності аналогічно розглянутому зеленому туризму.

Зауважимо, що визначені рекомендації та дискусійні положення не применшують високий науково-теоретичний і прикладний рівень проведеного дисертантом дослідження.

8. Загальна оцінка дисертації та її відповідність встановленим вимогам Міністерства освіти і науки України

Дисертація Білоус Вікторії Іванівни на тему «Розвиток механізмів управління персоналом аграрних підприємств», подана на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) є самостійним, логічним, цілісним, завершеним науковим дослідженням у межах поставлених завдань. Представлені в роботі наукові положення та результати є авторським розв'язанням наукового завдання обґрунтування теоретико-методичних і прикладних засад формування та впровадження механізмів, систем та інструментів управління персоналом аграрних підприємств.

Логіко-структурна побудова дисертації демонструє володіння автором методологією економічного дослідження, забезпечує доступність сприйняття викладеного матеріалу. Наукові результати дисертаційного дослідження доповідались на науково-практичних конференціях, опубліковані у наукових фахових виданнях та у наукових періодичних виданнях інших держав з тематики дисертаційного дослідження. Всі положення, які винесено на захист, мають наукову новизну, їх рівень («вперше», «набули подальшого розвитку», «удосконалено») визначено коректно. Структура й обсяг роботи відповідають встановленим вимогам.

Тема і зміст дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) і профілю спеціалізованої вченої ради Д 55.859.01 у Сумському національному аграрному університеті.

Дисертаційна робота Білоус В. І. є завершеною науково-дослідною роботою, що виконана самостійно авторкою на високому науково-

теоретичному рівні. Дисертація написана українською мовою та оформлена відповідно до положень, норм і правил МОН України.

За обраним напрямом та рівнем представлених у ній результатів дисертація на тему «Розвиток механізмів управління персоналом аграрних підприємств», представлена на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), виконана на належному науковому рівні, повністю відповідає вимогам нормативних документів МОН України до кандидатських дисертацій (зокрема, пп. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 з подальшими змінами і доповненнями, а її автор, Білоус Вікторія Іванівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та управління,
Харківський державний
університет харчування та торгівлі

