

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)
до спеціалізованої вченої ради Д 55.859.01 у Сумському національному
аграрному університеті

1. Актуальність теми дослідження

Серед основних соціально-економічних проблем села вагоме місце належить розробці ефективних механізмів управління персоналом аграрних підприємств. На сучасному етапі управління персоналом, засноване на контролі, екстраполяції, передбаченні змін і визначенні тенденцій, не в повній мірі відповідає вимогам часу. Мінливість зовнішнього середовища підприємства, відсутність практичного досвіду щодо розв'язання нагальних проблем у менеджерів, активний розвиток та поширення сфер застосування цифрових технологій не дозволяють використовувати в управлінні типові рішення. Потреба в удосконаленні підходів щодо економічно обґрунтованого управління персоналом в аграрному секторі економіки зумовлена несприятливою демографічною ситуацією на селі, погіршенням рівня мотивації праці, низькокваліфікованим здійсненням управлінських заходів.

Управління персоналом є однією із найважливіших підсистем управління підприємством. Персонал є одним із найбільш гнучких ресурсів виробництва, здатним до самостійного самовдосконалення, що забезпечує створення таким чином унікальних організаційних знань, які забезпечують формування стійких конкурентних переваг. Сучасна парадигма розвитку аграрного виробництва базується на соціально-орієнтованому управлінні з урахуванням екологічних вимог до діяльності сільськогосподарських товаровиробників – тобто сучасне аграрне виробництво розвивається в межах концепцій сталого та інклюзивного розвитку. Це обґрунтовує необхідність перегляду класичного менеджменту персоналу в напрямку вдосконалення системи мотивації та винагороди кадрів з огляду на досягнуті результати трудової діяльності, підвищення рівня соціального забезпечення персоналу, впровадження систем безперервного навчання та підвищення кваліфікації. Ці зазначені зсуви в парадигми управління персоналом обґрунтовують необхідність розробки вдосконаленого методологічного та методичного інструментарію в межах розвитку відповідних механізмів аграрних

підприємств, що обґрунтовує та підтверджує актуальність проведеного дисертаційного дослідження.

2. Ступінь наукової розробленості проблеми

Дисертаційна робота виконана в межах комплексної науково-дослідної роботи 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.

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

Наукові положення та висновки дослідження Білоус Вікторії Іванівни засновані на ґрунтовному аналізі підходів до управління персоналом аграрних підприємств. Основні положення дисертації, які містять наукову новизну, ґрунтуються на результатах узагальнення сучасних фундаментальних досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативно-правових актів України тощо.

У роботі дисертантом вдало поєднано традиційні і сучасні методи дослідження, що підтверджує обґрунтованість та достовірність отриманих наукових положень, висновків і рекомендацій. Зокрема, використано такі методи дослідження: *історичний, монографічний, системно-структурного аналізу і синтезу; статистико-економічні, економіко-математичні, графічні; математичного моделювання, прогнозування, програмування.*

4. 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.

Автореферат дисертаційної роботи відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України та повною мірою відображає її основні положення.

В опублікованих наукових працях розкривається сутність і зміст положень, задекларованих дисертантом як таких, що містять елементи наукової новизни. Характер видань і зміст опублікованих наукових праць відповідають вимогам МОН України щодо повноти висвітлення отриманих результатів дисертаційної роботи на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Слід відмітити, що дисертаційна робота відзначається логічністю, завершеністю, обґрунтованістю наукових положень та висновків. Вона містить достатню кількість рисунків та таблиць.

5. Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Узагальнюючі основні висновки і результати дисертаційного дослідження, а також особистий внесок дисертанта у вирішення обраного наукового завдання щодо вдосконалення управління персоналом аграрних підприємств, можна зазначити, що наукову новизну становлять такі положення дослідження.

Вперше розроблено та запропоновано концептуальні засади побудови та функціонування механізмів управління персоналом аграрного підприємства. Визначено їх типологію на основі критерію розуміння управління персоналом підприємства як соціально-економічного явища.

Удосконалено розуміння управління персоналом аграрних підприємств як складної цілісної інтегрованої системи. Запропонована система характеризується множиною специфічних рис, до яких віднесено відносини, властивості, функції, методи, технології, інструментарій, механізми, принципи, інформаційні потоки та наслідки. Додатковою характерною рисою є включення закону необхідного різноманіття відносно вищого рівня складності щодо управлінських рішень над складністю поставлених завдань.

Удосконалено методичні засади визначення ефективності функціонування персоналу аграрних підприємств та управління ним. В якості нових удосконалених чинників автором запропоновано розглядати розвиток цифрової економіки та впровадження цифрових технологій в контексті поширення процесів діджиталізації, використання сучасних механізмів залучення працівників через аутсорсинг, аутстафінг і краудсорсинг, що забезпечує підвищення продуктивності праці, якість, структуру і динаміку діяльності.

Автором *вдосконалено* підходи до узагальнення особливостей формування персоналу аграрних підприємств. Ключовими трендами визначено депопуляцію, поширення та збільшення депресивних і деградуючих територій в сільській місцевості, диференціацію в залежності від величини та форми організації виробництва, стан попиту і пропозиції на робочу силу на ринку праці, збільшення земельного навантаження на 1 працівника в динаміці.

Дисертантом *удосконалено* підхід до оцінювання ефективності використання персоналу аграрних підприємств. В якості ключових індикаторів запропоновано використовувати показники продуктивності праці, плинності кадрів, рівня кваліфікації працівників, інноваційних чинників, заробітної плати, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та оплати праці.

Дисертантом *удосконалено* оцінку матеріальних стимулів і мотивів для персоналу аграрних підприємств, що об'єднує заходи відносно закріплення частки заробітної плати в структурі собівартості продукції, включення персоналу до розподілу прибутків від діяльності аграрних підприємств, розширення системи премій і доплат до основних посадових окладів і тарифних ставок, впровадження інструментів соціального забезпечення для підвищення вмотивованості кадрів.

В процесі дослідження *набули подальшого розвитку* теоретичні засади врахування основних чинників розвитку персоналу аграрних підприємств, до яких віднесено інфраструктурний розвиток сільських територій, вдосконалення організації праці на сільськогосподарських підприємствах, розвиток систем підготовки кадрів шляхом підвищення інноваційності аграрної освіти за умови всесторонньої підтримки місцевої влади, громад, держави та самих представників агробізнесу.

Дисертант *розвинув* доцільність застосування сучасних інструментів управління персоналом аграрних підприємств як реакцію на виклики ринку праці відносно зайнятості населення: автоматизація та роботизація бізнес-процесів, зростання безробіття та підвищення рівня самозайнятості серед сільського населення, дефіцит інноваційних кадрів, підвищення мобільності персоналу, поширення концепції людиноцентричності та вдосконалення системи стимулювання кадрів.

Дисертантом в ході дослідження *дістала подальшого розвитку* детермінація параметрів посилення диференціації діяльності аграрних підприємств, що відображено в структурі міжгалузевих напрямів на прикладі функціонування суб'єктів сільського зеленого туризму.

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

6. Теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи доведено до рівня конкретних методичних рекомендацій щодо розвитку механізмів управління персоналом аграрних підприємств.

Результати дослідження використовуються у практичній діяльності Департаменту агропромислового розвитку Харківської обласної державної адміністрації, ТОВ «Відродження» Харківського району Харківської області, ТОВ «Агрофірма імені Гагаріна» Зміївського району Харківської області, а також у навчальному процесі Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка.

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 рамках теоретичного дослідження автором розглянуто складові управління персоналом підприємства у його соціально-економічній структурі (рис. 1.2), що об'єднує його розуміння як явища, науки й процесу. Варто було-б уточнити в якому аспекті розуміє досліджуване поняття дисертант.

2. В п.п. 1.1 дисертант приділяє багато уваги розмежуванню понять «управління» та «менеджмент», що є недостатньо доцільно, адже їх співвідношення вже досить широко висвітлено в чисельних наукових працях. Крім того автор досліджує зміст поняття «робоча сила» та «трудові ресурси», які переважно аналізуються на мезоекономічному та макроекономічному рівнях і не відповідають паспорту спеціальності.

3. В рамках структури визначення місця та ролі інтегрованої системи управління персоналом у структурі й масштабі аграрних підприємств (рис. 1.6) дисертант поєднує стратегії організації із інтегрованою системою управління персоналом через персонал і набір виробничо-господарських функцій. Варто було-б визначити місце системи управління персоналом в загальній системі управління підприємством та співвідношення стратегії організації та HR-стратегії.

4. В запропонованій системі чинники формування, використання та управління персоналом аграрних підприємств (рис. 1.8) представлені за групами (організаційно-управлінські, соціально-економічні, структурно-інституційні, техніко-технологічні і природно-економічні), поряд із якими розглядаються спеціалізація та рівень використання землі. Поряд із чинниками запропоновано множину показників. Запропоновані показники та чинники характеризуються неоднорідністю, що вимагає додаткового обґрунтування необхідності їх розгляду в рамках єдиної системи.

5. Детальний розгляд природи самозайнятості (рис. 3.7 та 3.8) вимагає аналітичного підтвердження її ролі як альтернативного заходу працевлаштування в сільській місцевості як доповнення до основної сільськогосподарської діяльності.

Зауважимо, що визначені рекомендації та дискусійні положення не применшують високий науково-теоретичний та 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 теоретичних, методичних та прикладних засад розвитку механізмів 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 та автореферат Білоус Вікторії Іванівни відповідають вимогам п. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 року (зі змінами), 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).

Доктор економічних наук,
старший науковий співробітник,
заступник Академіка-секретаря
Відділення аграрної економіки
і продовольства Національної академії
аграрних наук України

М.М. Кропивко

Підпис Кропивка М.М. засвідчую:

Заступник головного
вченого секретаря Національної
академії аграрних наук України



Л.О. Тимченко