

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу

Левченко Аліни Віталіївни

**«Управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин»
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

Зростання рівня економічної ефективності та реалізація перспективних програм розвитку в національній економіці призводить до суттєвого зростання обсягів залученого у функціонування підприємств капіталу та підвищення їх доходів. Останнє обумовлює необхідність реалізації комплексного підходу до дотримання належного рівня економічної безпеки вказаних суб'єктів економічних відносин та управління нею. Не дивлячись на наявність численних методів, способів, прийомів, засобів та інструментів підвищення ефективності, значна кількість загроз успішності цього процесу знаходиться у внутрішньо-організаційному середовищі підприємств, а їх джерелом є персонал. При цьому викривлення в розподілі доходів між роботодавцями та найманими працівниками, недосконалість систем мотивації праці та стимулювання персоналу, складність вітчизняного трудового законодавства, подекуди недостатній рівень відповідальності персоналу управління актуалізують необхідність побудови дієвих механізмів та систем управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин. Вказане обумовлює актуальність обраної теми дисертації А.В. Левченко.

Представлена робота виконана у відповідності 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.) та «Системи управління

конкурентоспроможністю аграрної продукції в умовах глобалізації аграрних ринків» (номер державної реєстрації 0119U001387, 2019-2021 рр.), де автором розроблено методичний підхід до оцінювання об'єктної складової трудового потенціалу та здійснено розрахунок таксономічного інтегрального коефіцієнту рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу на підприємствах сільськогосподарського машинобудування, що дозволило розробити конкретні рекомендації для окремих підсистем функціонування суб'єктів економічних відносин. Останнє додатково свідчить про актуальність обраної теми дисертації.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність

Представлене дослідження є спробою поєднання, адаптації та переосмислення існуючих наукових підходів щодо пояснення процесу управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин, а також пошуку шляхів підвищення ефективності їх діяльності. Якісний аналіз дисертації свідчить, що здобувачем виконане вивчення теоретичного базису вирішення поставленого наукового завдання. Список використаних джерел налічує 225 найменувань, серед яких наявні праці провідних вітчизняних та зарубіжних фахівців з економічної теорії, економіки підприємства, менеджменту, управління персоналом, нормативні, законодавчі та аналітичні матеріали. Виклад матеріалів та результатів дисертаційного дослідження є логічним та послідовним. Заслуговує схвалення вдалий вибір методів та інструментів наукового дослідження для вирішення поставлених завдань та досягнення мети. Зміст дисертації відповідає її темі. Розроблені автором рекомендації пройшли виробничу апробацію, що підтверджено відповідними документами. Можна стверджувати, отримані при виконанні дисертаційної роботи А.В. Левченко наукові результати є достатньо обґрунтованими та достовірними.

Ступінь новизни наукових положень

Наукова новизна одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає в обґрунтуванні теоретично-методичних засад управління трудовим потенціалом в системі менеджменту суб'єктів економічних відносин.

На нашу думку, основними науковими результатами представленого дисертаційного дослідження, які характеризуються новизною та розкривають його сутність, є: вперше обґрунтовані методичний підхід оцінювання рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин; який ґрунтується на виокремленні суб'єктної та об'єктної компоненти; удосконалення методичних підходів до управління трудовим потенціалом, а також процедур його оцінювання; удосконалення механізму управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин, який, на відміну від існуючих, представляє собою управлінський вплив керуючої підсистеми на керовану шляхом забезпечення відповідності реалізації трудових функцій за рахунок використання елементів трудового потенціалу, який включає множину функції управління трудовим потенціалом, методів управління, принципів і внутрішніх механізмів, по дозволяє ефективно реалізовувати HR-стратегію і через конкретні заходи досягати цілі розвитку підприємства та персоналу; подальший розвиток розуміння «трудового потенціалу», яке, на відміну від існуючих, вбачається як комплексне поєднання фізичних і моральних здібностей працівників, наявних і перспективних, максимальне використання яких у трудовій діяльності в ході реалізації відповідних функцій підсистем суб'єктів економічних відносин забезпечить досягнення визначених бажаних результатів підприємства; розвинута система заходів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємств сільськогосподарського машинобудування на основі впливу менеджменту на складові, яка, на відміну від існуючих, має потенціал оптимізації взаємовідносин з зовнішнім середовищем на основі врахування особливостей ринку праці, а також створення механізму вдосконалення соціально-економічних умов праці на мікрорівні за допомогою заходів, спрямованих на активізацію організаційних і мотиваційних аспектів

підвищення продуктивності праці персоналу, де ключовим моментом залишається формування внутрішньокорпоративної культури для отримання синергетичного ефекту взаємодії робітників в процесі реалізації цілей різних часових горизонтів, а також організаційне забезпечення реалізації HR-стратегії, яке відрізняється поєднанням інструментарію управління організаційними змінами з проектним підходом щодо реалізації заходів впровадження HR-стратегії як портфелю проектів.

Повнота викладення у відкритому друку наукових положень дисертації

За темою дисертації опубліковано 10 наукових праць (8 одноосібних) загальним обсягом 4,7 друк. арк., в тому числі: 5 наукових статей у вітчизняних фахових виданнях з економіки; 1 у зарубіжному періодичному вивчанні, 4 публікації в матеріалах конференцій. Винесені на захист положення наукової новизни та основні результати дослідження А.В. Левченко з достатньою повнотою оприлюднені у відкритому друку. Зміст автореферату відповідає змісту дисертації.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Левченко Аліни Віталіївни «Управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин» складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, викладена на 225 сторінках, у тому числі основного тексту – 175 сторінок, включає 23 таблиці та 15 рисунків.

У першому – теоретичному – розділі висвітлено зміст поняття «трудоий потенціал» в системі управління підприємств сільськогосподарського машинобудування; класифіковано фактори, які впливають на формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин; визначено основоположні засади методичного підходу до управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин.

У другому – аналітичному – розділі надано методичний підхід до оцінювання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин в розрізі його суб'єктної та

об'єктної складових; обґрунтовані напрями підвищення ефективності управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин.

У третьому – рекомендаційному – розділі надано механізм управління трудовим потенціалом підприємства; окреслено маркетинг персоналу як трикомпонентне поняття; запропоновано шляхи вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства як методологію управління змінами.

Дисертація за змістом відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Оформлення дисертації відповідає вимогам МОН України.

Практична цінність результатів дослідження

Результати дисертаційного дослідження характеризуються практичною значущістю в контексті можливості їх використання підприємствами та органами державного управління. Результати дослідження та пропозиції автора знайшли застосування в практичній діяльності ТОВ «Відродження» Харківського району Харківської області (довідка № 17 від 16.02.2021 р.), ТОВ «Агрофірма імені Гагаріна» Зміївського району Харківської області (довідка № 42 від 17.03.2021 р.), ТОВ «Крупи України» (довідка № 12/15 від 11.03.2021 р.) і в навчальному процесі Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка (довідка № 03-57 від 25.02.2021 р.).

Зауваження до дисертаційної роботи

Не дивлячись на достатньо високий рівень підготовки дисертації необхідно звернути увагу на наявні в ній окремі недоліки та дискусійні положення:

1. В підрозділі 1.1 автор виконує детальний аналіз наукових позицій щодо ідентифікації змісту та сутності трудового потенціалу, як організаційно-економічного явища, виконує систематизацію цих поглядів, проте, недостатньо критично підходить до розгляду питань їх адаптації поточним умовам діяльності вітчизняних суб'єктів економічних відносин.

2. Автору слід було більшу увагу звернути на сутнісні аспекти врахування характеристик ринку праці, тенденцій мотивації та стимулювання персоналу в процесі побудови інтеграції механізмів управління трудовим потенціалом в менеджмент підприємств.

3. Дискусійним є використання терміну «трудова функція» по відношенню до підприємства, адже її носієм є працівник, а підприємство використовує сукупність трудових функцій працівників за певного рівня ефективності через механізм змін продуктивності праці.

4. Потребує уточнення авторський підхід щодо застосування маркетингового підходу до розвитку трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин, адже за існуючої структури вітчизняного ринку праці підприємства-роботодавці мають домінуюче становище, володіють значно більшою за найманих працівників ринковою силою, а об'єктом продажу на цьому ринку є, все ж таки, робочий час працівника в певних умовах за певної кваліфікації, а не робоче місце, як це зазначено автором.

5. Підрозділ 3.3 дисертації варто було б доповнити типологією HR-стратегій досліджених підприємств, а не зводити отримані результати цієї дослідження до опрацювання лише тактики та процедурних аспектів реалізації неповною мірою ідентифікованої HR-стратегії.

Вказані зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації, а характеризують бачення опонентом шляхів вирішення поставлених проблемних питань.

Висновок про відповідність дисертації вимогам МОН України

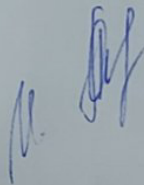
Дисертація Левченко Аліни Віталіївни «Управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин» виконана на актуальну тему, є завершеним

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 трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин. Автором розкрито тему дисертації, досягнуто поставлену мету та виконано сформульовані завдання.

Отже, дисертація Левченко Аліни Віталіївни «Управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин» за змістом і оформленням відповідає вимогам пп. 9, 11 та 12 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567 (зі змінами), а її автор – Левченко Аліна Віталіївна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
і маркетингу Одеської державної
академії будівництва та архітектури



I.A. Ажман

*Згідно І.А. Ажман, д.е.н., професора,
завідувачки кафедри менеджменту і
маркетингу Одеської державної
академії будівництва та архітектури
завіряю:*



власний секретар  **Н. Стетско**