

## **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**

У період зростаючої 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 та знижують їх потенційні можливості розвитку. Домінуючу роль у системі економічного потенціалу підприємства відіграють кадри та їх трудовий потенціал. Саме тому в менеджменті основної діяльності та розвитку необхідно значну увагу приділяти управлінню та організації систем та механізмів управління трудовим потенціалом, як ключовому елементу його соціально-економічного розвитку.

Спроба комплексного поєднання при вирішенні поставленого в дисертації наукового завдання обґрунтування теоретично-методичних та прикладних засад побудови та функціонування механізмів та систем управління трудовим потенціалом в системі менеджменту суб'єктів економічних відносин переконує в актуальності теми дослідження А.В. Левченко.

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.) 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.

### **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 225 найменувань, 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 А.В. Левченко 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 формування та впровадження механізмів та систем управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин.

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

- вперше обґрунтовано методичний підхід оцінювання рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин, який ґрунтується на виокремленні суб'єктної та об'єктної компонент;

- удосконалено методичний підхід до управління трудовим потенціалом, який вимагає застосування різних підходів до його дослідження для абсолютного емпіричного та наукового розкриття закономірностей його формування, що дозволяє завдяки розраховувати рівень його відповідності стратегії підприємства, аналізувати ефективність використання трудових ресурсів, досліджувати залежність

умов формування трудового потенціалу та результатів його використання від комплексу факторів і дослідити залежність від умов середовища та орієнтирів розвитку підприємства;

- удосконалено процедури виконання інтегральної оцінки трудового потенціалу на критерії його суб'єктної складової, що характеризують психофізіологічний, освітній, професійно-кваліфікаційний, лідерський, соціально-психологічний, статевовіковий потенціал, потенціал робочого часу, скоригованих на синергетичний ефект від взаємодії персоналу підприємства;

- удосконалено механізм управління трудовим потенціалом суб'єктів економічних відносин, який 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, а також дозволяє ефективно реалізовувати HR-стратегію;

- удосконалено розуміння маркетингу персоналу на основі концепції маркетингу-міксу, що дозволяє визначити класичні складові таким чином: товар (product) – робоче місце; просування (place) – добір альтернативних варіантів залучення посередників; стимулювання (promotion) – формування привабливого бренду роботодавця; ціна (price) – заробітна плата та вигоди нематеріального характеру;

- розвинуто розуміння дефініції «трудоий потенціал», яке 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;

- дістала розвитку класифікація факторів впливу на формування трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин;

- розвинуто систему заходів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємств сільськогосподарського машинобудування на основі впливу менеджменту на складові, яка має потенціал раціоналізації 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;

- набуло подальшого розвитку організаційне забезпечення реалізації HR-стратегії, яке відрізняється поєднанням інструментарію управління організаційними

змiнами з проектним пiдходом щодо реалiзацiї заходiв впровадження HR-стратегiї як портфелю проектiв.

### **Повнота викладення у вiдкритому друку наукових положень дисертацiї**

За темою дисертацiї опублiковано 10 наукових праць (8 одноосiбних) загальним обсягом 4,7 друк. арк., в тому числi: 5 наукових статей у вiтчизняних фахових виданнях з економiки; 1 у зарубiжному перiодичному вивчаннi, 4 публiкацiї в матерiалах конференцiй. Оприлюдненi в публiкацiях науковi положення не викликають сумнiвiв, не мiстять протирiч з базовими положеннями економiчних наук, а також з достатньою повнотою вiдображають сутнiсть та змiст матерiалiв дисертацiйного дослiдження.

Винесенi на захист положення наукової новизни та основнi результати дисертацiйного дослiдження з достатньою повнотою оприлюдненi у вiдкритому друку. Вимоги щодо необхідної кiлькостi статей у наукових фахових виданнях дотримано. Змiст автореферату вiдповiдає змiсту дисертацiї.

### **Вiдповiднiсть дисертацiї встановленим вимогам**

Дисертацiя Левченко Алiни Вiталiївни на тему «Управлiння трудовим потенцiалом суб'єктiв економiчних вiдносин» складається з вступу, трьох роздiлiв, висновкiв, викладена на 225 сторiнках, у тому числi основного тексту – 175 сторiнок, включає 23 таблицi та 15 рисункiв.

У першому роздiлi «Теоретичнi та методичнi пiдходи до управлiння трудовим потенцiалом суб'єктiв економiчних вiдносин» висвітлено змiст поняття «трудоий потенцiал» в системi управлiння пiдприємств сiльськогосподарського машинобудування; класифiковано фактори, якi впливають на формування та використання трудового потенцiалу суб'єктiв економiчних вiдносин; визначено основоположнi засади методичного пiдходу до управлiння трудовим потенцiалом суб'єктiв економiчних вiдносин.

У другому роздiлi «Методи оцiнювання ефективностi формування та використання трудового потенцiалу суб'єктiв економiчних вiдносин» надано методичний пiдхiд до оцiнювання трудового потенцiалу суб'єктiв економiчних вiдносин в розрiзi його суб'єктної та об'єктної складових; обґрунтованi напрями пiдвищення ефективностi управлiння трудовим потенцiалом суб'єктiв економiчних вiдносин.

У третьому роздiлi «Механiзми та системи управлiння трудовим потенцiалом суб'єктiв економiчних вiдносин» надано механiзм управлiння трудовим потенцiалом

підприємства; надано 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). 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 підприємствами, іншими суб'єктами економічних відносин та органами державного управління агропромисловим розвитком наукових розробок та практичних рекомендацій з побудови систем та використання інструментів управління трудовим потенціалом.

Прикладні результати дисертаційного дослідження прийнято до впровадження для розроблення і реалізації управлінських рішень органами державного управління, підприємствами, а також закладами вищої освіти, що належним чином підтверджено .

### **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 економічного та трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин (підприємств), адже автор в більшості випадків обмежується декларативною констатацією ключової ролі кадрової складової в економічному розвитку.

2. Покращила б якість представлених результатів дослідження більш чітка ідентифікація галузевої приналежності суб'єктів економічних відносин, для яких опрацьовані рекомендації, а саме включення до їх складу досліджених в роботі категорій підприємств різних галузей.

3. Представлена в дисертації класифікація факторів впливу на формування трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин була би більш досконалою, якби здобувач розмежував фактори також з позиції суб'єктно-об'єктних відносин у системі управління трудовим потенціалом суб'єкта економічних відносин.

4. Доцільним було б в першому розділі роботи та в авторефераті надати чітке

визначення трудового потенціалу, тобто віднести його за сутнісними ознаками до явищ або ознак організаційної системи суб'єкта економічних відносин, адже трудовий потенціал є, передусім, сукупністю можливостей до підвищення продуктивності праці та розширення кола вирішуваних завдань поточної діяльності та розвитку.

5. Авторський підхід щодо маркетингу персоналу не повною мірою відповідає сучасному стану вітчизняного ринку праці, адже на ньому превалює пропозиція робочої сили над попитом на неї у більшості секторів національної економіки.

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 Левченко Аліни Віталіївни на тему «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 побудови та функціонування механізмів і систем управління кадровою безпекою аграрних підприємств.

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, 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).

### **Офіційний опонент:**

доктор економічних наук, професор,  
в.о. ректора Київського кооперативного  
інституту бізнесу і права



**І.В. Охріменко**