

ВІДГУК

офіційного опонента

на дисертаційну роботу Байрачної Оксани Костянтинівни на тему
«Механізм функціональної підготовки управлінського персоналу в
Україні», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю
073 «Менеджмент»

Актуальність теми дисертації

На сьогоднішній день управління персоналом є одним з ключових факторів успішного функціонування підприємства. Багато керівників розуміють, що людський ресурс є частиною всієї організації і до управління цим ресурсом потрібно підходити з максимальною відповідальністю. Одним із ключових завдань керівника з персоналу є формування такої кадрової політики, яка відповідала б цілям підприємства в довгостроковій перспективі. Розробка кадрової політики є основним елементом стратегічного планування організації. Важливість кадрової політики полягає в підготовці відповідей на всі питання, пов'язані з управлінням персоналом. Система управління персоналом є основоположною складовою управління та розвитку будь-якого підприємства, вона об'єктивна, так як виникає з появою самого підприємства. Це одна з найважливіших підсистем, яка визначає успішність організації.

Актуальність теми також підтверджується виконанням у межах науково-дослідної роботи Одеського національного університету імені І.І. Мечнікова за темами: «Стратегічні орієнтири модернізації економіки України та її регіонів» (номер державної реєстрації 0114U001554), та «Соціальна відповідальність бізнесу та інституціональних новацій» (номер державної реєстрації 0114U001555), де автором запропоновано підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників як наряду забезпечення ефективності менеджменту персоналу, обґрунтовано напрями забезпечення ефективності менеджменту персоналу шляхом побудови системи управління розвитком персоналу та запропоновано відповідні заходи.



Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність

В представленій дисертації отримане нове вирішення наукового завдання обґрунтування організаційно-економічних засад побудови механізмів функціональної підготовки управлінського персоналу у вітчизняних підприємствах та організаціях. Дисертантом залучено достатню кількість інформаційних джерел, до складу яких увійшли наукові праці з питань економічної теорії, менеджменту, управління персоналом, а також нормативні, правові, статистичні 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 Байрачної О.К. наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації є достатньо обґрунтованими та достовірними. Критичний аналіз тексту дисертації та публікацій автора дозволяє дійти висновку про відсутність в роботі неправомірних та надмірних текстових запозичень.

Наукова новизна результатів дисертаційної роботи

Дисертантом отримані наступні основні наукові результати:

- вперше обґрунтовано концептуальні засади побудови та функціонування механізму функціональної підготовки управлінського персоналу, інтегрованого в систему менеджменту підприємства (організації), які передбачають застосування засобів ідентифікації розбіжностей в потребах менеджменту та компетентностях кадрів управління з огляду на вирішення завдань розвитку підприємства з подальшим усуненням цих розбіжностей за рахунок використання інструментарію функціональної підготовки, підвищення професійності управлінського персоналу, створення умов для кар'єрного

зростання вмотивованого персоналу управління, а також здійснення контролю економічної ефективності перелічених заходів та основної діяльності підприємства (організації);

- удосконалено методичні засади організації та оцінювання ефективності використання функціональної підготовки в менеджменті персоналу підприємства (організації) на основі співставлення формалізованих завдань економічного розвитку підприємства (організації) зі спроможностями персоналу до ефективного виконання покладених функціональних обов'язків з подальшою корекцією витрат на заходи зі здійснення функціональної підготовки в процесі трансформації конкретизованих цілей та завдань розвитку підприємства та персоналу управління за умови збереження організаційної цілісності, єдності та збігу економічних, мотиваційних та кваліфікаційних орієнтацій керівників та виконавців;

- удосконалено ідентифікацію тенденцій розвитку та використання систем та інструментів функціональної підготовки управлінського персоналу на основі оцінювання раціональності рівня витрат на утримання та розвиток персоналу підприємства (організації), створення умов для підвищення кваліфікації, підготовки та перепідготовки, очікувань персоналу управління від кар'єрних траєкторій;

- набули подальшого розвитку теоретичні засади використання інструментарію функціональної підготовки управлінського персоналу в менеджменті організації, в основі яких лежить його типологія з поділом на зовнішні та внутрішні, превентивні, адаптивні, активні та пасивні інструменти досягнення професійного зростання керівників та спеціалістів, а також інтеграції відповідних інструментів в загальну систему менеджменту підприємства на основі впровадження правил та процедур управління кар'єрою, формування систем мотивації та стимулювання управлінського персоналу;

- розвинена ідентифікація особливостей формування систем функціональної підготовки управлінського персоналу шляхом визначення пріоритетності набуття кадрами управління необхідних компетентностей за межами організації, що створює додатковий попит на ринку освітніх послуг та,

відповідно, призводить до розвитку пропозицій послуг з підготовки та перепідготовки кадрів управління, з актуалізацією процедур прийняття менеджментом підприємства (організації) рішень щодо використання зовнішніх джерел компетентного та професійного зростання керівників і спеціалістів.

Практичне значення одержаних результатів

Полягає в можливості використання теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій щодо імплементації механізму функціональної підготовки управлінського персоналу в діяльності вітчизняних підприємств та організацій.

Вищевказані рекомендації використовуються у практичній діяльності ТОВ «ТКТ» (довідка № 32 від 25.10.2019 р.); ПРАТ «Одесавинпром» (довідка № 375/12.11 від 12.11.2019 р.); ТОВ «СП ЛТД» (довідка № 16 від 20.01.2020 р.); ТОВ «СЕЛКОМ ЛТД» №64 від 10.02.2020 р.; а також в навчальному процесі Одеського національного університету імені І.І. Мечнікова м. Одеса (довідка № 348/25 від 10.12.2019 р.).

Повнота викладення наукових положень, висновків та рекомендацій в опублікованих працях

Основні наукові положення, висновки та результати дослідження викладено в 12 наукових працях (11 одноосібних), опублікованих автором, загальним обсягом 3,2 д.а. У фахових наукових провідних виданнях опубліковано 5 статей та 2 статті у зарубіжних виданнях.

Відображені в зазначених публікаціях наукові результати не містять протиріч з положеннями сучасної економічної науки, а також повністю відповідають меті та завданням дисертаційного дослідження. На основі аналізу змісту публікацій можна зробити висновок, що основні положення представленої дисертаційної роботи Байрачної О.К. знайшли достатнє відображення у відкритому друку. Діючі вимоги щодо необхідної кількості статей у вітчизняних наукових фахових виданнях та зарубіжних наукових періодичних виданнях дотримані.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація складається з анотації, змісту, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 210 сторінок, з яких основний зміст викладено на 175 сторінках, анотація – 10 сторінок, списки використаних джерел – 28 сторінок, додатки – 10 сторінок. Робота містить 23 таблиці та 27 рисунків.

У вступі Байрачна О. К. обґрунтувала актуальність теми дисертації, сформулювала мету і задачі досліджень, виклала наукову новизну та практичну значимість отриманих результатів.

В першому розділі здійснено дослідження сутнісно-змістовних характеристик функціональної підготовки управлінського персоналу в системі менеджменту, досліджений інструментарій функціональної підготовки управлінського персоналу в менеджменті організації, визначена роль налагодження комунікаційних зв'язків та забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, розглянуто методичні засади оцінювання ефективності функціональної підготовки в менеджменті персоналу підприємства (організації).

В другому розділі розглянуто тенденції розвитку та використання систем та інструментів функціональної підготовки управлінського персоналу суб'єктами економічних відносин, визначено соціально-економічні передумови розвитку функціональної підготовки в забезпеченні ефективності менеджменту персоналу, проаналізовано ефективність інтегрування інструментів функціональної підготовки в менеджмент персоналу підприємств.

В третьому розділі розглянута архітектоніка механізму функціональної підготовки управлінського персоналу в системі менеджменту підприємства (організації), досліджено чинники та детермінанти функціональної підготовки управлінського персоналу в системі його менеджменту, визначена інструментальна організаційна імплементація функціональної підготовки та розвитку управлінського персоналу в системі його менеджменту.

Загальні висновки по дисертації відповідають її змісту, конкретно і

стисло висвітлюють основні наукові результати. Обсяг цитувань та використання результатів досліджень інших авторів є правомірним та виправданим з огляду на необхідність всебічного дослідження теоретичного базису дослідження та повномірного обґрунтування нових наукових результатів. Дисертація є завершеною науковою роботою, в якій отримані нові наукові результати, які мають теоретичну та практичну цінність.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Не дивлячись на високий науковий рівень, оригінальність та новизну результатів представленого дослідження, їх значення для теорії та практики, слід звернути увагу на такі зауваження, побажання та дискусійні питання по дисертаційній роботі Байрачної О.К.:

1. В першому розділі авторці слід було б більш докладно та структуровано охарактеризувати мотиви та стимули, які спонукають підприємства та організації до вжиття заходів з активізації функціональної підготовки управлінського персоналу з побудовою відповідних механізмів та систем (підрозділ 1.1 дисертації).

2. При розкритті сутності технології розвитку персоналу організації (рис. 1.3., С. 37 дисертації) автору слід було б врахувати її економічну складову, а саме співвідношення витрат на розвиток персоналу з очікуваним збільшенням результативності його функціонування.

3. Більш чітко слід було в аналітичному розділі роботи (підрозділ 2.2. дисертації) продемонструвати зв'язок між інноваційною активністю підприємства та створення ним конкурентних переваг з рівнем підготовки його управлінського персоналу.

4. Робота виграла б за умови більш структурованого представлення результатів аналізу та формалізації шляхів вирішення проблемних питань ефективного використання персоналу в контексті підвищення його конкурентоспроможності та економічної стійкості (підрозділ 2.3).

5. При поданні структури механізму функціонального забезпечення ефективності менеджменту персоналу та його розвитку (рис. 3.1, С. 134

дисертації) поза увагою автора залишилися інструменти оцінювання рівня підготовленості управлінського персоналу підприємства (організації), залучення та використання яких розглянуто у підрозділі 3.1, зокрема, на С. 139-141, доцільним було б інтегрувати їх в представлену структуру вказаного механізму.

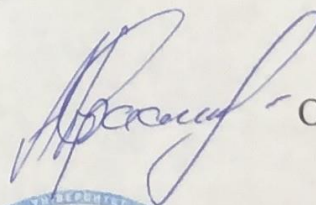
Втім, вказані зауваження не заперечують можливості існування авторського бачення шляхів вирішення формалізованого наукового завдання та не знижують позитивної оцінки роботи в цілому.

Загальна оцінка дисертаційної роботи.

Дисертаційна робота Байрачної Оксани Костянтинівни на тему «Механізм функціональної підготовки управлінського персоналу в Україні» відповідає пп. 9-18 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167, а її автор заслуговує на присудження ступеня доктора філософії в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 «Менеджмент».

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри організації
виробництва, бізнесу та менеджменту
Харківського національного технічного
університету сільського господарства
імені Петра Василенка



О.О. Красноручський



Підпис

ЗАВІДЧУЮ

Керівник відділу діловодства ХНТУСГ

