

ВІДГУК

офіційного опонента

Колеснікова Андрія Павловича

на дисертацію Редькви Оксани Зіновіївни на тему:

«Інноваційні підходи до формування системи управління персоналом
машинобудівних підприємств» представленої на здобуття
наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дисертаційної роботи. На даний час ефективне управління персоналом стає однією з ключових умов успішної економічної політики. В постіндустріальний період конкурентна боротьба була зосереджена в галузі розвитку технологій, технічних інновацій, вдосконалення організаційних структур, маркетингу. Станом на сьогодні вона орієнтована на якісний персонал. Практично ніхто із фахівців в галузі менеджменту не сумнівається, що основним аспектом успішної діяльності будь-якого підприємства є професійне управління кадрами. Тому несприятливим чинником для керівника може стати недооцінка значення людського чинника, його місця у виробничому процесі, а також нехтування економічними, соціально-психологічними методами управління, враховуючи до того ж той факт, що сучасний HR- менеджмент має величезну методологічну базу, що дозволяє зробити підбір та управління кадрами максимально ефективними.

Актуальність теми дисертаційної роботи Редькви Оксани Зіновіївни обумовлена необхідністю створення цілком нових систем управління персоналом а також внесення прогресивних змін у побудову і порядок функціонування діючих для вирішення проблем, пов'язаних з оптимізацією процесу управління персоналом на вітчизняних підприємствах машинобудування.

Різні аспекти проблематики формування системи управління персоналом вже використовуються у практичній діяльності українських підприємств



(інколи досить активно висвітлюються у науковій літературі). Однак ця проблема ще не знайшла системного розв'язання у працях вітчизняних учених-дослідників. Саме з цієї точки зору дисертаційна робота Редькви Оксани Зіновіївни є актуальною і своєчасною, оскільки в ній розроблені науково-обґрунтовані рекомендації щодо інноваційних підходів до формування системи управління персоналом на підприємствах машинобудівної галузі.

2. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації. Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Редькви Оксани Зіновіївни ґрунтуються на використанні інформаційної бази машинобудівних підприємств України, матеріалів авторських досліджень, звітних даних Державної служби статистики України. Основні положення дисертації містять наукову новизну, базуються на вивченні та застосуванні автором сучасних фундаментальних та прикладних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчих й нормативно-правових документів України, матеріалів науково-практичних конференцій з питань управління персоналом на підприємстві в сучасних ринкових умовах.

Обґрунтованість результатів роботи підтверджується адекватним використанням наступних сучасних методів дослідження: теоретичного узагальнення і порівняння (для розвитку категорійного апарату, ідентифікації тенденцій інноваційних принципів для формування системи управління персоналом (с.32–42)); абстрактно-логічний (для теоретичних узагальнень та вивчення показників дефініції системи управління персоналом (с.49–51)); стандартного інтерв'ю та контент-аналізу (для процесу оцінювання стану системи управління персоналом на машинобудівних підприємствах (с. 70–87)); метод глибинного та експертного оцінювання (для аналізу особливостей формування системи управління персоналом на підприємствах машинобудування (с.87–99)); метод групування (для виявлення чинників впливу на формування системи управління персоналом (с.104–107)); системний підхід (обґрунтування моделі інтеграції підрозділів управління персоналом

машинобудівних підприємств (с. 126–136)); синергетичний ефект (для оцінювання ефективності інтеграції підрозділів у галузі управління персоналом (с.140–157)); графічний і табличний методи (для ілюстрування динаміки та наочного зображення отриманих результатів дослідження).

Поставивши за мету дослідження розробити й обґрунтувати практичні рекомендації щодо інноваційних підходів до формування системи управління персоналом машинобудівних підприємств, здобувач вивчила основні підходи до формування системи управління персоналом (с. 16–27), систематизувала принципи системи керівництва ресурсами машинобудівного підприємства в сучасних ринкових умовах (с. 32–42), запропонувала методiku оцінювання поточного стану системи керування людськими ресурсами на прикладі об'єднання двох видів інтерв'ю: фронтального та експертного (с. 88–94), проаналізувала чинники впливу на формування системи управління персоналом в сучасних ринкових умовах, до яких підприємства у майбутньому будуть змушені пристосувати свою діяльність (с. 103–109), розробила двоспрямовану модель інтеграції підрозділів у галузі управління людськими ресурсами (с. 130–136), запропонувала комплексну методiku оцінювання ефективності інтеграції підрозділів машинобудівного комплексу в галузі управління персоналом із застосуванням двох підходів: прямих і непрямих вигод та досягнення сукупного ефекту від інтегрування структурних підрозділів у єдиний управлінський механізм із виокремленням прибуткового, суспільного та інших ефектів (с. 150–157), удосконалила методичні підходи до системи мотивації персоналу машинобудівних підприємств, які ґрунтуються на розрахунках особистісних даних ефективності роботи персоналу (с. 163–186).

Таким чином, очевидно, що структура роботи логічна. Зміст дисертаційної роботи відповідає автореферату та назві теми, засвідчує завершеність дослідження.

3. Наукова новизна отриманих результатів. До положень дисертаційної роботи Редькви Оксани Зіновіївни, які містять наукову новизну, належать:

1. Поглиблення понятійного апарату «системи управління персоналом», під

яким варто розуміти «складний комплекс із логічно побудованими взаємозв'язками, де реалізуються функції управління працівниками на підприємствах, містить підсистеми загального та лінійного керівництва, а також низку функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій» (с. 16-24). Результат підтверджено публікаціями: № 6, 19 (див. автореферат).

2. Узагальнення та класифікація інноваційних принципів формування системи управління персоналом зокрема готовність керівників і працівників до взаємного компромісу; формування взаємної довіри керівників і трудового колективу; орієнтація на досягнення лояльності персоналу до місця роботи; втримання цінних працівників; зменшення загального рівня стресу та конфліктів у трудовому колективі; прозорість, відкритість підприємства для працівників (с. 33-43). Результат підтверджено публікаціями: № 4, 17 (див. автореферат).

3. Формування комплексу показників ефективності системи управління персоналом машинобудівних підприємств у розрізі окремих підсистем (с. 50-59). Результат підтверджено публікаціями: № 4, 5 (див. автореферат).

4. Дослідження стану системи управління персоналом на машинобудівних підприємствах, у результаті якого доведено, що відділи з управління персоналом сформовані переважно формальним та довільним чином, структурно роз'єднані з підрозділами: відділом заробітної плати, відділом охорони праці тощо (с. 69-88). Результат підтверджено публікаціями: № 14, 15 (див. автореферат).

5. Аналізування особливостей формування системи управління персоналом машинобудівних підприємств на основі запропонованого фронтального та експертного інтерв'ю, яке дало можливість виявити переваги та недоліки даної системи (с. 89- 104). Результат підтверджено публікаціями: № 7, 23 (див. автореферат).

6. Формування та класифікація комплексу чинників впливу на систему управління персоналом машинобудівних підприємств, які можна розділити на три великих групи: макро-; мезо-; та мікрорівня вітчизняного ринку (с. 107-

113). Результат підтверджено публікаціями: № 2, 20, 22 (див. автореферат).

7. Розроблення моделі двоспрямованої інтеграції підрозділів машинобудівного підприємства у галузі людських ресурсів, яка допоможе сформувати тісні зв'язки між підрозділом з управління персоналом та виробничими структурами підприємств через низку груп, що діють на постійній або тимчасовій основі, відповідальних за підвищення якості роботи підрозділів, причетних до управління людськими ресурсами із зміною пріоритетів та подальшим розширенням кола виконуваних функцій, а в перспективі збалансувати інтереси керівників та виконавців (с. 130-144). Результат підтверджено публікаціями: № 8, 9, 11, 12, 16, 21 (див. автореферат).

8. Комплексна методика оцінювання ефективності інтеграції підрозділів машинобудівного підприємства в галузі управління персоналом із використанням двох підходів: 1) на виділенні прямих та непрямих вигод від двоспрямованої інтеграції підрозділів машинобудівного підприємства; 2) на визначенні сукупного (синергетичного) ефекту від інтегрування структурних підрозділів у єдиний управлінський механізм із виділенням економічного, соціального та іншого ефекту, яка дасть можливість відповідно до вимог часу реалізувати кадрову політику, орієнтовану на залучення на підприємствах молодих працівників, та забезпечить значне вдосконалення системи управління персоналом (с. 150-168). Результат підтверджено публікаціями: № 1, 3, 10, (див. автореферат).

9. Удосконалення теоретико-концептуальної основи системи мотивації персоналу на основі індивідуальних показників ефективності виконання завдань на рівні конкретної посади із урахуванням особистих досягнень працівника відповідного управлінського рівня (с. 170-186). Результат підтверджено публікаціями: № 3, 13, 16 (див. автореферат).

Викладені та обґрунтовані в дисертації нові ідеї, теоретико-методичні положення та практичні рекомендації отримані дисертантом вперше на основі оригінального авторського підходу до вирішення актуальної науково-практичної проблеми – розроблення науково-обґрунтованих рекомендацій щодо інноваційних підходів до формування системи управління персоналом

машинобудівних підприємств.

4. Достовірність досліджень, повнота відображення висновків та пропозицій в опублікованих здобувачем працях. Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані в дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено використанням значного обсягу матеріалів офіційної статистики України. Вірогідність усіх наукових положень, висновків та рекомендацій підтверджується глибоким аналізом фундаментальних наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених з проблеми формування системи управління персоналом машинобудівних підприємств. Робота характеризується комплексним використанням загальнонаукових та спеціальних засобів емпіричного та теоретичного пізнання, використанням системного комплексного підходу. У близькій перспективі входження України в європейський Союз більшість пропозицій автора знайде застосування в сучасних умовах вітчизняних підприємств машинобудування.

Представлені в дисертації теоретичні й методичні результати відрізняються глибиною аналізу, коректністю формулювання пропозицій щодо практичного використання науковою новизною.

Висновки, методичні підходи, а також відповідні елементи наукової новизни з достатньою аргументованістю знайшли відображення в публікаціях автора. Основні положення дисертації були апробовані на 13 науково-практичних конференціях. За результатами дослідження здобувачем опубліковано 23 наукових праці, з них у одній колективній монографії, у 5 статтях фахових видань України, у 2 статтях зарубіжних наукових журналів, у 2 публікаціях видань України, які включені до міжнародних науково-метричних баз. Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

5. Практичне значення результатів дослідження. Практичне значення отриманих результатів полягає у широких можливостях використання сформульованих та запропонованих теоретичних та практичних рекомендацій щодо застосування комплексу інноваційних підходів до формування системи

управління персоналом машинобудівними підприємствами, що забезпечить підвищення ефективності роботи працівників та окремих структурних підрозділів.

Результати дослідження впроваджено у практику діяльності на Волочиському машинобудівному заводі «Мотор Січ», ПАТ «ТРЗ» «Оріон», Державному концерні України ДП «Закарпатське вертолітне виробниче об'єднання», Державному концерні України філія «Механічний завод» ДП «Закарпатське вертолітне виробниче об'єднання». Про що засвідчують відповідні довідки.

Теоретичні та методичні результати дослідження використовуються у навчальному процесі Херсонського державного університету при викладанні дисциплін: «Економіка підприємства», «Стратегія підприємства», Менеджмент і адміністрування», Технічного коледжу Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя під час викладання дисциплін: «Менеджмент», «Організація виробництва», «Економіка підприємства», «Макроекономіка», «Маркетинг».

Практичне впровадження авторських пропозицій сприятиме підвищенню процесу прийняття управлінських рішень, зростанню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та формуванню високоефективної системи управління персоналом в сучасних умовах ринку.

6. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи:

Необхідно відзначити окремі недоліки архітекtonіки дослідження, зокрема:

1. Автор у підрозділі 1.3 (с. 43-60) здійснює характеристику особливостей оцінювання системи управління персоналом, тоді як на мою думку, це більш доречно було б зробити при формуванні системи мотивації персоналу.

2. При виявленні чинників впливу на формування системи управління персоналом підрозділ 2.3 (с. 107-113) автор представила їх в загальній формі, тоді як використання інноваційних підходів до формування даної системи передбачає врахування особливої уваги на мікрорівні вітчизняного ринку.

3. Автор небагато уваги приділила розробці моделі інтеграції підрозділів машинобудівного підприємства, яка передбачає взаємодію керованої та керуючої ланки на горизонтальному та ієрархічному рівнях (с. 130-149). При описі моделі хотілось би яскравіше побачити гнучкість дії чинників в умовах трансформаційної економіки.

4. Необхідно відзначити, що запропоноване автором оцінювання ефективності інтеграції підрозділів машинобудівного підприємства у галузі управління персоналом виконано на одному суб'єкті ПАТ «ТРЗ «Оріон» (с. 156-169). В цих обставинах доцільно було б розширити дослідницьку базу.

5. Слід підкреслити запропоновану здобувачем систему мотивації персоналу на основі індивідуальних показників ефективності виконання завдань (с. 169-181). Як на мою думку, у роботі у переліку цих показників необхідно було врахувати набутки у цій сфері тоталітарного періоду.

7. Відповідність роботи вимогам МОН України та загальний висновок. Дисертація (комп'ютерний набір) виконана українською мовою, оформлена у повній відповідності з нормами і правилами ДАК України, є завершеною науково-дослідною роботою, виконана на достатньо високому науково-теоретичному рівні.

Автореферат за структурою і технічним оформленням відповідає визначеним вимогам МОН України. Зміст автореферату відповідає змісту дисертаційної роботи.

Дисертація Редькви Оксани Зіновіївни на тему «Інноваційні підходи до формування системи управління персоналом машинобудівних підприємств» виконана на достатньо високому науково-теоретичному рівні, а отримані в процесі дослідження наукові результати характеризуються новизною та мають практичну цінність. Дисертація є завершеною науково-дослідною роботою, за своїм змістом та якістю відповідає вимогам МОН, що викладені в пп. 9, 11, 12 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567, які висуваються до дисертації на здобуття

наукового ступеня кандидата економічних наук. Це дає можливість зробити висновок про те, що Редьква Оксана Зіновіївна заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Доцент кафедри фінансово-економічної
безпеки та інтелектуальної власності
Тернопільського національного
економічного університету,
кандидат економічних наук



[Signature]
А. П. Колесніков

[Signature]
Зав. загальним відділом *[Signature]*