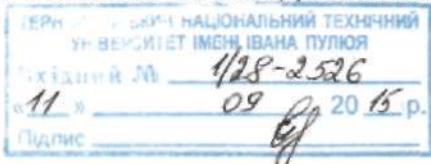


ВІДГУК
офіційного опонента
Нагарі Марини Борисівни
на дисертаційну роботу
Данилюк-Черних Ірини Миколаївни на тему:
«Управління розвитком людських ресурсів підприємств
на засадах сінтелектикою»,
представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження

Зростаючі вимоги до якості людських ресурсів в умовах економіки знань у всіх сферах суспільного виробництва диктують необхідність розробки і використання сучасних інноваційних підходів до управління їх розвитком. Адже всі підприємства, незалежно від форми власності і сфери діяльності, зустрічаються з проблемою необхідності системних змін в управлінні розвитком людських ресурсів. Це, в свою чергу, обумовлює зростання теоретичної і практичної важливості своєчасного вдосконалення системи управління розвитком людських ресурсів підприємств, змісту її діяльності та чинників ефективного функціонування.

Нові ідеї і пропозиції, винаходи і відкриття, наукові обґрунтування і технології, розробка нових методик та практичних рекомендацій в усіх без виключення сферах ділової активності створюються та ефективно застосовуються виключно людьми. Однак, реалізація новітньої управлінської парадигми на основі концепції інтелектокористування вимагає пошуку та ідентифікації нових підходів до формування необхідного рівня інтелектуального потенціалу персоналу підприємств, а також технологій та інструментів його ефективного використання. Одним із актуальних інструментів управління розвитком є ефективним використанням людських ресурсів підприємств слід вважати синергетичний інструментарій та зокрема сінтелектику, як його складову. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки



можливостей використання сінтелектуально-синергетичного підходу до процесу управління розвитком персоналу підприємств.

З огляду на вищепередоване дисертація Данилюк-Черних Ірини Миколаївни, присвячена дослідженню теоретичних положень, визначеню потреб, шляхів та інструментів розвитку людських ресурсів підприємств, науковому обґрунтуванню запропонованих підходів, моделей і методів та розробці практичних рекомендацій для використання в практиці управління підприємствами нафтогазового комплексу, є актуальну, а її результати можуть стати основою для проведення подальших досліджень в даній галузі.

Актуальність теми підтверджується також і тим, що дисертаційна робота виконана у відповідності з планом науково-дослідних робіт і тематики кафедри менеджменту та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу в рамках бюджетної теми «Теорія і практика управління соціально-економічними процесами в галузевих і регіональних суспільних системах» (державний реєстраційний номер 0109U008787).

2. Ступінь обґрунтованості наукових досліджень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Данилюк-Черних І. М. ґрунтуються на використанні інформаційної бази 6 нафтогазовидобувних підприємств України, Науково-дослідного і проектного інституту ПАТ «Укрнафта», звітних даних Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу та Державної служби статистики України, а також матеріалів авторських досліджень. Основні положення дисертації, які містять наукову новизну, ґрунтуються на вивченні та застосуванні автором сучасних фундаментальних та прикладних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчих та нормативно-правових документів України, матеріалів науково-практичних конференцій з питань управління людськими ресурсами та організації менеджменту підприємства в умовах становлення економіки знань.

Зміст дисертаційної роботи та наукових публікацій за темою дослідження засвідчують достатню обґрунтованість і достовірність отриманих наукових результатів, зроблених висновків і пропозицій.

Зокрема, у першому розділі кандидатської дисертації автором на основі використання сучасних методів досліджень, зокрема, аналізу та синтезу, порівняння та узагальнення, досліджено генезис концепції розвитку людських ресурсів суб'єктів господарської діяльності (с. 23-30). За результатами проведеного контент-аналізу науково-теоретичних і методичних результатів, практичних рекомендацій вітчизняних дослідників, що пов'язані з розробкою та використанням інноваційних підходів і технологій управління розвитком людських ресурсів підприємств та організацій, виділено завдання, можливості та шляхи удосконалення процесів і процедур управління розвитком людських ресурсів підприємств (с. 37-44). Також сформульовано основні особливості управління розвитком та ефективного використання інтелектуального потенціалу людських ресурсів підприємств на засадах синергетики і сінтелектутики (с. 47-53).

Другий розділ роботи присвячений визначенню та обґрунтуванню методів, інструментів і технологій розвитку й ефективного управління використанням людських ресурсів підприємств. Автором запропонована ієрархічна структура взаємного підпорядкування та взаємозалежності всіх типів і категорій бізнес-процесів у рамках підприємства (с. 60-65), на основі якої, розроблена структурна схема взаємодії учасників процесу розвитку людських ресурсів на основі інтерпретації стосунків у вигляді типової управлінської пари суб'єкт-об'єкт з охопленням зворотним зв'язком, а коефіцієнт зворотного зв'язку можна інтерпретувати як можливість прояву сінтелектуального ефекту, спричиненого усвідомленою співдією інтелектів усіх учасників (с. 67-78). Розроблена модель управління розвитком людських ресурсів підприємства, складові якої демонструють, що в нинішніх умовах економічного розвитку українського суспільства тільки людські ресурси можуть генерувати найвищий синергетичний ефект (с. 82-88). Здійснено порівняльний аналіз основних

навчальних технологій та інструментів реалізації процесу розвитку людських ресурсів (с. 90-98), а також визначено можливі напрями удосконалення технологій розвитку людських ресурсів підприємств та управління цими процесами (с. 99-103).

У третьому розділі дисертації Данилюк-Черних І. М. здійснено критичний аналіз стану системи розвитку персоналу вітчизняних нафтогазових підприємств та організацій, зокрема аналіз динаміки чисельності та руху персоналу (с. 107-110), динаміки обсягів перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу (с. 111-113). Проведено оцінку стану розвитку та використання персоналу Науково-дослідного і проектного інституту ПАТ «Укрнафта» (м. Івано-Франківськ) (с. 114-118). Проаналізовано динаміку обсягів перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для нафтогазової галузі України у рамках Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (с. 120-123).

Визначено, що процеси і процедури управління формуванням, розвитком і ефективним використанням інтелектуального потенціалу працівників підприємств на засадах сінтелектики та синергізму є теоретично можливими і практично необхідними, а їх практична реалізація повинна орієнтуватись на подолання інтелектуальних міжособистісних бар'єрів і обмежень та сприятиме досягненню покращених результатів діяльності (с. 125-133). Розроблено комп’ютерну програму для оперативного використання методики і тестового інструментарію Томаса–Кілмена в процесах управління розвитком людських ресурсів (с. 134-135), яка була апробована на різних організованих групах людей з отриманням позитивних результатів, які підтвердили можливість її використання (с. 136-140).

За результатами проведених досліджень визначені актуальні напрями щодо удосконалення системи навчання та розвитку персоналу підприємств загалом і нафтогазової галузі зокрема (с. 142-147), а також сформовані інноваційні рекомендації з розвитку підприємств нафтогазового комплексу у сфері людських ресурсів (с. 148-152).

Висновки та пропозиції здобувача сформульовані лаконічно і конкретно. Вони повністю випливають із результатів проведеного наукового дослідження і є достатньо обґрунтованими й достовірними.

Дисертаційна робота Данилюк-Черних І. М. характеризується логічною побудовою, повністю висвітлює зміст визначених розділів і підрозділів та оформлена згідно вимог, визначених відповідними нормативними документами.

3. Наукова новизна одержаних результатів

Оцінюючи положення дисертації, стосовно яких здобувач говорить про наявність наукової новизни, хотілось би позитивно відзначити, що автором вперше в основу управління процесами розвитку людських ресурсів підприємств запропоновано покласти феномен сінтелектики як основу досягнення синергетичного ефекту від їх групової взаємодії та розроблено на цій основі модель процесу управління інтелектуальним розвитком колективу, складовими елементами якої є принципи, функції, методи та критерії оцінювання, що дозволяє створити передумови для підвищення ефективності використання людських ресурсів (с. 67-70).

Удосконалено модель Фідлера-Лейстера для інтерпретації зв'язку між рівнем розвитку людських ресурсів підприємства і ефективністю його функціонування, яка, на відміну від існуючої, дозволяє враховувати вплив чинників нарошування людського капіталу на результати функціонування підприємства (с. 41-42) та концепцію Томаса-Кілмена (с. 135-140) для оцінювання поведінки особистості в конфліктах, яка, на відміну від традиційного використання, пристосована для статичного та динамічного оцінювання результатів управління процесами розвитку людських ресурсів підприємств з формуванням в останніх здатності до сінтелектики та синергізму.

Крім того, в дисертації було удосконалено інтерпретацію типової управлінської пари для управління неперервним процесом навчання та розвитку людських ресурсів підприємства, яка демонструє джерела виникнення

в цій парі сінтелектуального і синергетичного ефектів та можливості управління їх досягненням (с. 70-78).

Абсолютно переконливими є розроблені автором опис та графічна інтерпретація процесного підходу для управління неперервним розвитком людських ресурсів підприємства, які, на відміну від існуючих, дозволили представити його як обов'язкову складову функціонування підприємства, що має ітераційний характер використання ресурсів в часі для отримання запланованого результату (с.72-74).

Важливим для практичного впровадження є запропонований інституціональний підхід до розвитку персоналу у контексті трансформації та виділення у складі вищих навчальних закладів інтегрованих кафедр за відповідними напрямами для реалізації інноваційних технологій, узгодження та коригування інтересів різних навчальних груп з елементами формування здатності людських ресурсів підприємств та організацій до сінтелектуальності (с. 151-152). Продемонстрована специфіка взаємодії підприємств нафтогазової галузі України з вищими навчальними закладами у сфері неперервного інноваційного розвитку людських ресурсів протягом їх професійно активного життя (с.150).

Запорукою достовірності отриманої автором наукової новизни є глибинність дослідження проблеми та вдало обраний методичний інструментарій, що є важливою методологічною складовою справжньої науки.

4. Достовірність досліджень, повнота відображення висновків і пропозицій дисертаційної роботи

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані в дисертації, є достовірними, що підтверджується глибоким аналізом фундаментальних наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених з проблеми управління людськими ресурсами, а також використанням матеріалів офіційної статистики України і звітності нафтогазових підприємств та організацій. Основні наукові положення, рекомендації та висновки за темою дисертації опубліковано в 18 наукових працях (наукові статті, тези, доповіді на

конференціях), з них: 6 статей у наукових фахових виданнях, одна стаття у виданні України, що включене до наукометричної бази даних; одна стаття в іноземному періодичному виданні; 8 матеріалів наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій 6,19 друк. арк., з яких особисто автору належить 3,97 друк. арк.

Автореферат дисертації лаконічно передає її основні положення. Опубліковані наукові праці та автореферат достатньо повно відображають основні результати проведеного дослідження.

5. Практичне значення результатів дослідження

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що викладені у дисертаційному дослідженні теоретичні положення та методичні рекомендації на основі комплексного оцінювання стану системи розвитку людських ресурсів нафтогазових підприємств заслуговують на використання в процесах управління розвитком персоналу підприємств та організацій.

Основні результати дисертаційної роботи реалізовані в практичній діяльності щодо управління розвитком людських ресурсів нафтогазових підприємств, що підтверджується відповідними довідками: НАК «Нафтогаз України» (довідка від 09.02.2015 № 7-5-15), НДПІ «Укрнафта» м. Івано-Франківськ (довідка від 23.03.2015 № 01-05/1113), при створенні Центру надання адміністративних послуг Івано-Франківського міськвиконкому (довідка від 11.02.2015 № 165/01-20/23в). Окремі теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі кафедри менеджменту і адміністрування (Інституту економіки та управління у нафтогазовому комплексі) Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Управління змінами», «Розвиток та навчання персоналу» і «Стратегії управління людськими ресурсами» для студентів спеціальності «Менеджмент організацій» (довідка від 29.12.2014 № 25-71-176), а також впроваджені у навчальний процес Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського

національного технічного університету нафти і газу (довідка від 23.03.2015 № 29-71-27).

6. Оцінка оформлення роботи і відповідності автореферату змісту дисертації

Ознайомившись зі змістом та структурою дисертації й автореферату, можна зробити висновок про ідентичність викладення основних положень (у тому числі елементів наукової новизни) та відповідність офіційним вимогам. Структура основної частини дисертаційної роботи включає вступ, три розділи (дев'ять підрозділів) та висновки, які системно розкривають сутність питання управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектуки.

У дисертації чітко окреслені мета, завдання, об'єкт і предмет дослідження. Автором опрацьовано значну кількість сучасних літературних джерел, робіт вітчизняних та зарубіжних вчених (363 найменування). Здобувач достатньо критично оцінює погляди різних дослідників проблеми, аргументовано доводить власну позицію. Практичну цінність становлять подані у роботі додатки (с. 199-218).

7. Дискусійні положення та недоліки дисертаційної роботи

Відзначаючи теоретичне і практичне значення, новизну наукових положень і висновків дисертаційної роботи Данилюк-Черних І. М. необхідно також вказати на ряд критичних зауважень щодо окремих моментів дослідження, які здебільшого носять характер пропозицій і рекомендацій, а саме:

1. У першому розділі роботи автор приділяє достатньо уваги висвітленню уявлень вчених про генезис концепції розвитку людських ресурсів підприємств. Проте запропонований перелік чинників, які впливають на максимізацію та мінімізацію людського капіталу підприємств (с. 42, рис. 1.3) збагатило б врахування організаційно-управлінських факторів, що відображають ставлення керівництва до нововведень та професійного зростання персоналу.

2. Не применшуючи актуальності та вагомості запропонованої у роботі ієрархічної структури взаємного підпорядкування, взаємодії та

взаємозалежності усіх типів бізнес-процесів у межах підприємства, із змісту дисертації, зокрема рис. 2.2 (с. 63) не зрозуміло, який саме комплекс основних процесів реалізується на управлінських, забезпечувальних та виконавчих ієрархічних рівнях в системі управління підприємством, крім процесу розвитку людських ресурсів підприємства (РЛРП).

3. Серед напрямів удосконалення вітчизняних та світових технологій у сфері розвитку людських ресурсів (с. 99-101) в п. 11 зазначається, що для вимірювання та оцінки ефективності навчання рекомендується «використовувати незалежних оцінювачів (аутсорсинг)» без належного обґрунтування, чому саме є потреба передавати цю оціночну функцію іншій організації.

4. Використовуючи матрицю типових груп-команд (рис. 3.4 с. 126) з врахуванням коефіцієнта синергізму (K_c) та коефіцієнта індивідуального успіху (K_i) дисертантці бажано було навести свою точку зору з приводу алгоритму розрахунку цих коефіцієнтів.

5. Для демонстрації потреби удосконалення процесів розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазової галузі, видається доцільним представлення в п. 3.1 (с. 111-113) роботи деяких об'єктивних фінансово-економічних результатів господарської діяльності.

6. У табл. 3.9 (с.137) при тестуванні моделі Томаса-Кілмена обрано групи студентів та слухачів Інституту післядипломної освіти Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу. Проте не зрозуміло, чи може ця методика бути адаптована для виробничих колективів.

7. Сформований автором перелік інноваційних рекомендацій з розвитку людських ресурсів підприємств нафтогазового комплексу (с. 137) слід було б доповнити таким поняттям як «максимізація емоційного інтелекту», який спрямований на ефективне використання емоційно-інтелектуальних ресурсів особистості з метою самореалізації та професійного зростання.

Однак зазначені недоліки та дискусійні питання не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи.

8. Відповідність роботи вимогам МОН України та загальний висновок

Дисертаційна робота Данилюк-Черних Ірини Миколаївни «Управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики» є завершеною оригінальною науковою працею. Робота характеризується єдністю змісту та логікою у викладенні матеріалу.

Автореферат дисертації відображає усі наукові положення та результати дисертаційної роботи, оформлені відповідно до установлених вимог.

Враховуючи вищесказане, можна констатувати, що за актуальністю, постановкою завдань дослідження, теоретико-методичною обґрунтованістю, науковою та практичною важливістю отриманих результатів дисертаційна робота Данилюк-Черних Ірини Миколаївни на тему: «Управління розвитком людських ресурсів підприємств на засадах сінтелектики» відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12, 14 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р.

Автор дисертаційної роботи, Данилюк-Черних Ірина Миколаївна, проведеним дослідженням зробила суттєвий внесок в теорію і практику економічної науки та заслуговує присудження їй наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

**кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри
міжнародного бізнесу і туризму
Тернопільського національного
економічного університету**

Нагара М. Б.



Підпис	<i>М. Б. Нагара</i>
Завірюю:	<i>Гаранова Олена</i>
Зав. загальним відділом	<i>Гаранова Олена</i>