

ВІДГУК

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора,

ДРАГАН ОЛЕНИ ІВАНІВНИ

на дисертаційну роботу

ОЛІЙНИК ОЛЬГИ СТЕПАНІВНИ

**«ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТОК ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»,**

яка представлена на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми дисертаційної роботи.

Актуальність дослідження полягає в тому, що під час глобальної фінансово-економічної кризи мета вітчизняних підприємств зводиться, як правило, до виживання. При цьому тактичні цілі підприємства спрямовані на всебічне скорочення витрат (у тому числі й на утримання персоналу), а стратегічні – на збереження кадрового потенціалу. Саме це призводить до протиріччя, з яким стикаються промислові підприємства, оскільки економія на мотивації, стимулюванні і розвитку персоналу призводить до втрати найбільш цінних й затребуваних фахівців, потреба в яких виникне, як тільки економічна ситуація в країні почне налагоджуватися.

Сучасне керівництво підприємств повинно будувати свої відносини з працівниками на основі довгострокового партнерства, соціальної відповідальності, орієнтира на професійний й особистісний розвиток працівників. Усе це вимагає зваженого, продуманого й грамотного управлінського впливу, передбачення шляхів формування, використання і розвитку персоналу підприємства. Формування і розвиток персоналу дозволять підприємствам підвищити ефективність його використання, відповідно, більш повно реалізувати конкурентні переваги, а в довгостроковій перспективі – стануть фактором прискорення економічного розвитку й стабілізації.

Своєчасне, науково обґрунтоване забезпечення формування і розвитку персоналу дозволить підприємствам під час фінансово-економічної кризи зберегти наявний кадровий потенціал, підвищити ефективність його використання та вмотивованість.

Актуальність теми дисертації обумовлена також недостатнім теоретичним та методичним забезпеченням формування і розвитку персоналу в умовах зростання конкуренції на ринку праці в умовах євроінтеграції суспільства.

З наукової та практичної точок зору, актуальність поставлених в дисертації завдань зумовлена наступними основними факторами:

1. Націленість суспільства під час глобальної фінансово-економічної кризи на трансформацію відносин між працівником і роботодавцем, зниження попиту на робочу силу, загострення відносин зайнятості, посилення процесів зростання безробіття населення.

2. Сучасний стан спиртопродуктового виробництва характеризується суттєвим зниженням інноваційно-технологічного рівня, скороченням асортименту продукції та погіршенням її якості, що негативно відобразилося на умовах праці, питаннях формування, мотивації і стимулювання, розвитку і підтримці інтелектуального потенціалу працівників.

3. Потребою у розробці системи розвитку персоналу підприємства, яка базується на принципах соціальної відповідальності, що сприятиме стимулюванню працівників до формування інтелектуального потенціалу, забезпечуючи їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Дисертаційна робота виконана згідно науково-дослідної роботи Подільського державного аграрно-технічного університету та є складовою частиною науково-дослідної роботи кафедри економіки підприємств і соціально-трудових відносин за темами: «Формування стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку аграрного сектору економіки в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0114U007032), «Функціонування і напрями трудозабезпечення та економічного розвитку підприємств спиртопродуктової галузі» (номер державної реєстрації 0107U011812). Дослідження виконувались і

за планом науково-дослідних робіт кафедри економіки підприємства Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка «Особливості функціонування і прогнозування розвитку суб'єктів господарювання в сучасних умовах» (номер державної реєстрації 0113U004345).

**Ступінь обґрунтованості і достовірності наукових положень,
висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації**

Дисертація, винесена на прилюдний захист, носить характер творчої, самостійної науково-дослідної роботи. Виклад матеріалу відображає авторську аналітичну оцінку стану досліджень з питань формування, розвитку й ефективності використання персоналу підприємств, власну обґрунтовану точку зору на можливі шляхи його застосування в умовах сучасної економіки України, що свідчить про належну кваліфікацію дисертанта. Пропозиції та висновки, сформульовані в дисертаційній роботі, є обґрунтованими, які базуються на класичних і сучасних наукових концепціях управління персоналом підприємств та достовірних даних, поглибленому осмисленні великого обсягу аналітичної інформації, економічних розрахунках, виконаних із застосуванням сучасних методичних підходів та економічного моделювання.

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми, розкрито рівень її розробки в економічній науково-практичній літературі, визначено мету, завдання, предмет і об'єкт дослідження, методичну й інформаційну базу роботи, наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, а також її апробацію (с. 3-10).

У *першому* розділі дисертації *«Теоретико-методичні основи формування, розвитку та використання персоналу підприємств»* (с.11-62) досліджено економічну сутність визначення «персонал підприємства», засади формування та розвитку персоналу сучасного підприємства, підходи до оцінки ефективності використання персоналу підприємства.

В своєму науковому дослідженні автор демонструє всебічне розуміння, що персонал є основою будь-якого підприємства (с.11), та розглядає його місце у взаємозв'язку понять структури людських ресурсів країни (с.12). Ґрунтовне дослідження наукових праць свідчить про існування різноманітності понять на

макро- і макрорівнях розвитку суспільства, які пов'язані з дефініцією «персонал»: «трудові ресурси» у працях Щербак В.Г., Долгушкіна Н.К., Грішнєвої О.А., Новікова М.М., Сьомченка В.В., Череп А.В. та ін. (с.13); «робоча сила» – Курінного О.В., Михайлової Л.І., Щербак В.Г. та ін. (с.14); «кадри» – Комарницької Б.Б., Кузьміна О.Є., Передало Х.С., Процик І.С. та ін. (с.14); «трудовий потенціал» – Врублевського В.К., Пирожкова С.І., Калини А.В. та ін. (с.15); «персонал» – Бажана І.І., Кібанова А., Щербак В.Г., Гетьмана О.О., Крушельницької О.В., Николаєнко Н.П., Іванілова О.С. та ін. (с.15-17). Узагальнення наукових здобутків дало змогу автору уточнити визначення терміну «персонал» як офіційно працюючого складу працівників підприємства, об'єднаного певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності...» (с.16). Досліджено основні характеристики персоналу підприємства: структура (с.18), якість (с.19), мотивація та її основні моделі А. Маслоу (с.19-20), управління персоналом (с.21-23), принципи управління персоналом (с.24), функції управління персоналом (с.25), основні етапи управління персоналом (с.26), методи управління персоналом (с.27-28).

Дисертант наголошує на основних причинах необхідності та розвитку персоналу підприємства: розвиток НТП, адаптація до мінливих умов функціонування, адаптація працівників, наявність організаційних змін, зміни у законодавстві тощо (с.29-30). Детально проаналізовано процес формування персоналу, який включає мету, завдання, етапи (с.30-31). Також приділено увагу питанням: 1) кадрового планування (розробці, організації, етапам проведення) (с.32-33); 2) трудової адаптації (с.35); 3) кадрової політики (с.36-37) та ін.

У роботі приділено увагу питанням розвитку персоналу підприємства: основним підходам до визначення поняття «розвиток персоналу» як процесу (системний, прогнозний та ін.) (с.38-39); елементам системи (с.40); алгоритму здійснення процесу (с.41); складовим управління (с.42); мотивації працівників (с.43); систематизації моделей розвитку персоналу за критеріями: конкурентні переваги, підтримка працівників, підтримка суспільства, концепція людського розвитку (с.44).

Цікавим теоретичним доповненням теорії управління персоналом є визначення терміну «рівень розвитку персоналу підприємства» як якісної кваліфікаційної характеристики всієї сукупності найманих працівників підприємства, структурованої за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства (с.45).

Проаналізовані існуючі методичні підходи до оцінки ефективності використання персоналу за допомогою показників (економічних і соціальних): якість персоналу (с.47); величина персоналу (с.47); продуктивність праці (с.49-51); поліпшення умов праці і підвищення соціальних гарантій (с.49), а також проведення комплексної оцінки показників за методикою, описаною С.Ф. Покропивним (с.52).

Узагальнення існуючих методичних підходів дало можливість автору запропонувати удосконалення комплексної оцінки персоналу на підставі розрахунку показників: професійно-кваліфікаційного рівня персоналу; рівня реалізації ділових якостей; рівня оптимальності вікової структури; рівня оптимальності гендерної структури; рівня результативності праці (с.52-56).

У *другому* розділі дисертації «Сучасний стан формування, розвитку та використання персоналу спиртового підприємства» (с.63-133) досліджено тенденції і проблеми формування персоналу, особливості та ефективність використання, сучасний стан розвитку персоналу спиртових підприємств.

Дисертант наводить основні сировинні продукти для виготовлення спирту в Україні за 2000- 2104 роки (табл.2.1, с.64), які свідчать про зростання валового збору, урожайності сільськогосподарських культур. Водночас не аналізує ці показники для обґрунтування висновків та визначення їх впливу на розвиток спиртових підприємств.

Автор досліджує тенденції зміни чисельності населення у розрізі: України (с.70), регіону Поділля (с.71) з підтвердженням існуючих проблем щодо загрозливої демографічної ситуації (безробіття, відтік кадрів тощо).

Підтримуємо авторську думку, щодо негативних явищ в економіці України, які вплинули на реформування спиртових підприємств (с.76-80). На

нашу думку, недостатньо проаналізована діяльність спиртових підприємств (табл.2.7-2.8) (с.81-83) з обґрунтуванням їх сучасного стану та виявленням сильних і слабких сторін.

У роботі наведені показники стану формування персоналу спиртових підприємств за період 2000-2014 роки: Довжоцького спиртзаводу (табл.2.10, с.87); Овечацького спиртзаводу (табл.2.11, с.88); Кобиловолоцького спиртзаводу (табл.2.12, с.89); концерну «Укрспирт» (табл.2.13, с.90). Водночас не здійснено порівняння цих показників з галузевими для обґрунтування висновків щодо виявлених тенденцій при формуванні персоналу спиртових підприємств.

Заслужують на увагу авторські розрахунки коефіцієнту рівня статті для жінок (табл.2.14, с.92) за трьома вищезазначеними підприємствами. Проаналізовані зміни у кваліфікації робітників підприємств за групами: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані (табл.2.15, с.94).

Автором проведена бальна оцінка професійно-кваліфікаційних рівнів працівників за трьома вищезазначеними підприємствами (табл.2.16, 2.19, 2.22, с.96,101,107). Ця оцінка дала підстави для проведення комплексної оцінки працівників (табл.2.17, 2.20, 2.23, с.98,104,110) та кількісної характеристики персоналу спиртзаводів (табл.2.18, 2.21, 2.24, с.99,105, 110).

Цікавим є наведення показників використання персоналу спиртзаводів у розрізі показників: обіг за прийомом, обіг за звільненням, загальний обіг персоналу, плинність кадрів (табл.2.30, с.166). Водночас не здійснено порівняння цих показників з галузевими щодо визначення тенденцій (покращення або погіршення) використання персоналу за період 2000-2014 роки.

Аналізуючи сучасний стан розвитку персоналу спиртового підприємства (с.118-131) автор не приділив уваги цьому питанню у розрізі категорій працівників (керівники, спеціалісти, робітники). Наведено тільки графіки професійного навчання працівників вищезазначених спиртзаводів за 2014 рік (табл.2.31-2.33, с.124, 125, 127). Автором запропоновані напрями функціонування досліджуваних спиртових підприємств (рис.2.6, с.130) і

фактори впливу на персонал (рис.2.7, с.131) у руслі соціальної відповідальності, що відповідає сучасним вимогам розвитку спиртової промисловості.

У третьому розділі дисертації *«Аспекти підвищення ефективності використання персоналу підприємства»* (с.134-197) досліджено стратегічні напрями формування персоналу підприємства, перспективи розвитку персоналу, прогнозування продуктивності праці та інноваційні напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Автором адаптовано рейтинг пріоритетних завдань, що стосуються персоналу підприємств згідно досліджень HR (табл.3.1, с.144). На першому місці за цим рейтингом є навчання і розвиток персоналу. За таким же рейтингом співробітників компаній провайдерів, визначено що на першому місці є завдання – управління результативністю персоналу (табл. 3.2, с.145). Тому автор наголошує, що удосконалення роботи з персоналом повинно базуватися на принципах соціальної відповідальності (рис.3.2, с.147).

Перспективи розвитку персоналу спиртових підприємств пропонується розглядати у напрямках: при повному фінансуванні, самофінансуванні та змішаному фінансуванні. Тому, автор обґрунтовує виконання поставленого завдання – виявлення впливу на прибутковість підприємства показників: 1) чисельності працюючих (с.149); 2) фондоозброєності працівників (с.150); 3) рентабельності продукції (с.150); 4) рівня середньомісячної заробітної плати одного працівника (с.151); 5) продуктивності праці (с.151); 6) обсягу виробництва продукції (с.153); 7) собівартості продукції (с.153); 8) фонду заробітної плати (с.154); 9) фонду робочого часу (с.154); 10) середньомісячного відпрацювання одним робітником (с.155) за трьома вищезазначеними спиртзаводами.

Цікавою з наукової точки зору, є розробка системи розвитку персоналу з урахуванням стратегічних цілей та організаційної ієрархії (рис.3.5, с.165).

Зважаючи на проведений аналіз залежності рівня прибутковості від інших показників, що пов'язані з використанням персоналу підприємств, автор прогнозує рівень продуктивності праці на підставі трендових моделей зміни

факторних ознак (середньої заробітної плати і фондоозброєності). Побудовані авторські прогнози рівнів показників (середньої заробітної плати, фондоозброєності, продуктивності праці) спиртових підприємств (Довжоцький, Кобиловолоцький, Овечацький) на період 2016-2020 роки свідчать, про їх зростання, і, на нашу думку, є оптимістичними, враховуючи сучасні кризові тенденції розвитку країни.

Заслуговують на увагу проведені автором анкетування щодо оцінки стану персоналу на досліджуваних спиртзаводах (табл.3.9, 3.10, 3.11, с.187-189) та запровадження як документів внутрішнього користування: «Протоколу обстеження фактичного стану персоналу підприємства» і для окремого підрозділу підприємства «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» (с.189-195).

Наукова новизна та ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій. Експертиза дисертаційної роботи показує, що сформульовані в ній наукові положення, практичні й методичні рекомендації та розробки є достатньо обґрунтованими й достовірними.

Теоретичною базою дослідження є нормативно-правові та законодавчі акти України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, звітність спиртзаводів, науково-методичні публікації, електронні ресурси мережі Інтернет, праці провідних учених з обраного напрямку дослідження, а також результати особистих розрахунків і досліджень.

Достовірність отриманих у роботі результатів забезпечується використаними загальнонауковими методами, а саме: аналізу і синтезу, систематизації й порівняння, статистико-економічний, експертних оцінок, екстраполяції, економіко-математичного моделювання, системного підходу, абстрактно-логічного та узагальнення.

Про обґрунтованість висновків і рекомендацій дисертації свідчать також результати, представлені та обговорені на науково-практичних конференціях.

Наукова новизна роботи полягає у поглибленні існуючих теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій, спрямованих на вирішення

питання формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу.

Конкретно до основних наукових результатів, одержаних в дисертаційній роботі Олійник О.С., можна віднести наступне:

- запропоновано систему розвитку персоналу підприємства з урахуванням його структури і мотиваційних переваг окремих категорій працівників, в основі якої закладено принципи соціальної відповідальності (с.165);
- доповнено структуру комплексної оцінки рівня розвитку персоналу підприємства, за рахунок показників, що характеризують рівень оптимальності вікової структури персоналу та рівень оптимальності гендерної структури персоналу (с.52-54);
- удосконалено науково-методичні підходи до формування стратегії роботи з персоналом, на підставі принципів соціальної відповідальності (с.161-164);
- запропоновано систематизацію моделей розвитку персоналу за критеріями: конкурентні переваги, підтримка працівників, підтримка суспільства, концепція людського розвитку (с.44);
- доповнено теоретичні положення теорії управління персоналом: уточненням дефініції «персонал підприємства», де виділено працюючий склад працівників підприємства, об'єднаний певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності (с.16-17) та терміном «рівень розвитку персоналу підприємства» як якісної кваліфікаційної характеристики всієї сукупності найманих працівників підприємства, структурованої за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства (с.45);
- запропоновано організаційно-методичне забезпечення використання та розвитку персоналу через запровадження внутрішніх документів: «Протоколу обстеження фактичного стану персоналу підприємства» і для окремого

підрозділу підприємства «Акт обстеження фактичного стану персоналу підрозділу підприємства» (с.189-193);

- побудовано кореляційні залежності впливу окремих економічних показників на рівень результативності підприємства та зростання продуктивності праці персоналу (с.149-158, 168-185).

Значимість результатів дослідження для науки і практики. З точки зору значимості для науки отриманих автором результатів, дисертаційну роботу слід віднести до дослідження, яке вирішує актуальну наукову задачу – розроблення теоретичних, методичних і прикладних підходів до формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу.

Практична значимість результатів дисертаційної роботи визначається застосуванням їх при розробленні стратегічного плану економічного розвитку міста Кам'янця-Подільського на період до 2020 року.

Практичні пропозиції знайшли застосування в управлінні діяльністю підприємств: Немирівського ДП «Укрспирт»; Довжоцького МПД; ДП «Юрковецький спиртзавод», що підтверджується відповідними довідками впровадження.

Теоретичні результати дисертаційної роботи використовуються у навчальному процесі Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка при викладанні дисциплін «Економіка підприємства», «Потенціал, планування і розвиток підприємства», «Капітал підприємства: формування та оцінювання», що підтверджується відповідною довідкою.

Повнота викладу основних результатів дисертації в наукових фахових виданнях та авторефераті. Основні положення дисертаційної роботи знайшли відображення в 16 наукових працях (з них: 6 статей – у фахових виданнях, 2 – у зарубіжних виданнях), доповідалися на 8 науково-практичних конференціях. Ознайомлення з науковими публікаціями за темою дисертації дозволяє зробити висновок, що основні результати роботи викладені в них достатньо повно.

Зміст автореферату дисертації Олійник О.С. достатньо повно розкриває основні наукові і методичні положення, висновки та рекомендації.

Дискусійні положення, зауваження та побажання

Оцінюючи роботу в цілому позитивно, необхідно відзначити ряд дискусійних положень:

1. Недостатньо проведений аналіз та виявлення сучасних тенденцій розвитку за даними: таблиця 2.1 (с.64) «Показники основних сировинних продуктів для виготовлення спирту в Україні», таблиця 2.7 (с.82) «Динаміка показників діяльності підприємств», таблиця 2.8 (с.85) «Динаміка змін структури персоналу підприємств», не зроблені відповідні висновки.

2. Запропоновані автором «Напрямки функціонування досліджуваних спиртових підприємств у руслі соціальної відповідальності» (рис.2.6, с.130) не відображають галузевої специфіки, проблем галузі, слабкі сторони в діяльності підприємств є занадто узагальненими. Відсутній один з основних напрямків – це впровадження стандартів ISO 26000 на спиртопродуктових підприємствах.

3. Дані таблиць 3.1, 3.2 (с.144-145) потрібно було б доповнити даними з досліджуваних підприємств, що мало б свідчити про різницю думок у рейтингу пріоритетних завдань персоналу підприємств і націленість на соціальну відповідальність.

4. При економіко-математичному моделюванні впливу на прибутковість показників підприємства, автор використовує показник «обсяг товарної продукції» (с.153), який є застарілим. На нашу думку, потрібно використовувати показники сучасної фінансової звітності, наприклад, чистий дохід (виручка) від реалізації продукції.

5. Авторська розробка стратегії розвитку персоналу підприємства (рис.3.4, с.161), на нашу думку, носить узагальнюючий характер, а має відображати розвиток різних категорій працівників (керівників, спеціалістів, робітників тощо), з виділенням окремих блоків конкретних пропозицій і джерел фінансування.

6. Заходи з удосконалення діючої стратегії розвитку персоналу підприємства (с.163-164) є узагальненими. Для кожного підприємства повинна бути розроблена власна стратегія з відображенням вирішення суттєвих проблем з ефективності підвищення використання персоналу спиртзаводу.

7. Недостатньо обґрунтований аналіз сучасного розвитку персоналу (п.2.3, с.118-131), який обмежується тільки графіками професійного навчання працівників.

Вищезазначені дискусійні положення та зауваження не знижують цінності дисертаційної роботи та не впливають на кінцеву загальну позитивну оцінку.

Загальні висновки по дисертаційній роботі. На основі проведеної експертизи дисертаційної роботи, автореферату та публікацій можна зробити наступні висновки:

1. Дисертація Олійник Ольги Степанівни є завершеною науковою працею, спрямованою на розв'язання актуальної наукової задачі – розроблення теоретичних, методичних і прикладних підходів до формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу. Робота містить необхідні елементи наукової новизни та є певним внеском у теорію управління персоналом.

2. Дослідження виконано самостійно і відповідає п.п. 9, 11, 12, 13 і 14 затвердженого 24 липня 2013 р. № 567 «Порядку присудження наукових ступенів», написане літературною мовою з використанням економічної термінології та оформлено відповідно до вимог.

3. За своїм змістом та результатами дослідження робота відповідає спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

4. Зміст автореферату та наукових публікацій автора у фахових виданнях відповідає основним положенням дисертаційного дослідження.

Таким чином, актуальність виконаної роботи, рівень наукових розробок та практична значимість отриманих результатів дають можливість зробити

висновок, що автор дисертації на тему: «Формування, розвитку та ефективність використання персоналу підприємства» Ольга Степанівна Олійник 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 управління
персоналом та економіки праці
Національного університету харчових технологій
Міністерства освіти і науки України

О.І. Драган

