

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора
Стадник Валентини Василівни на дисертаційну роботу
Олійник Ольги Степанівни «Формування, розвиток та ефективність
використання персоналу підприємства»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

I. Актуальність теми наукового дослідження

За зростаючої конкуренції у багатьох сферах економічної діяльності, зумовленої посиленням глобалізаційних процесів, конкурентоспроможність суб'єктів господарювання значною мірою визначається якістю персоналу, його здатністю реалізовувати стратегічні цілі, формуючи конкурентні переваги підприємства у обраній сфері діяльності.

Сучасний стан вітчизняної економіки, зумовлений складними геополітичними конфліктами, характеризується спадом обсягів виробництва на багатьох підприємствах, в тому числі і підприємствах спиртопродуктової промисловості. Внаслідок цього значно погіршилась ситуація на ринку праці, зросла конкуренція за робочі місця. Це, в свою чергу, спричинило деформацію кадрової політики підприємств. Питання формування персоналу стали розглядатись лише в контексті заповнення працівниками робочих місць у потрібний момент часу і відповідно до вимог виробництва – та з урахуванням мінімізації витрат на оплату праці. При цьому не враховується те, що робочі місця повинні надавати можливість працівникам оптимальним чином реалізовувати і розвивати свої компетенції, підвищувати ефективність праці, відповідати вимогам гідних людини умов праці.

В результаті якість персоналу перестала відповідати вимогам часу. Адже персонал підприємства – це не тільки певна сукупність працівників, сформована відповідно до структури і змісту виробничих завдань, а й система відносин, яка складається між працівниками у кожній конкретній організації. І саме останнє значною мірою впливає на те, наскільки кожен із працюючих вмотивований реалізувати свій інтелектуальний потенціал, свої знання, вміння, досвід практичної роботи для того, щоб ефективно виконувати виробничі завдання. А без останнього підприємства не можуть бути життєздатними. Тому питання формування, розвитку і ефективності використання персоналу промислового підприємства повинні розглядатись у комплексі і з урахуванням впливу на цей процес мотиваційної складової, що

й є підставою для висновку про актуальність теми дисертаційної роботи Олійник О.С.

II. Мета і завдання дослідження

Мета дослідження полягає в є обґрунтуванні теоретичних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу. Автором чітко, у відповідності до поставленої мети, вирішувалися наукові завдання, при виконанні яких використовувалися загально-наукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: аналізу і синтезу – для узагальнення світового досвіду з питань управління процесами формування, розвитку й ефективності використання персоналу підприємства; систематизації й порівняння – для упорядкування та узагальнення понятійного апарату дослідження; статистико-економічний та графічний – для опрацювання й візуалізації статистичних та емпіричних даних щодо діяльності спиртопродуктових підприємств та їх служб управління персоналом; експертних оцінок – для оцінювання стану розвитку персоналу досліджуваних підприємств; екстраполяції – для визначення параметрів рівня продуктивності праці; економіко-математичного моделювання – для встановлення ступеня і форми кореляційної залежності та вивчення впливу різних чинників на рівень продуктивності праці персоналу досліджуваних підприємств; системного підходу – для обґрунтування управлінських рішень щодо формування кадрової політики і стратегії розвитку персоналу спиртопродуктових підприємств; абстрактно-логічний – для побудови системи управління розвитком персоналу підприємства; логічного узагальнення – для формулювання висновків за результатами проведеного дослідження.

III. Достовірність і обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих автором в дисертації

Розгляд та аналіз дисертації, автореферату, наукових публікацій автора у фахових журналах та інших виданнях, матеріалів наукових та науково-практичних конференцій, де автор приймала участь, дозволяє зробити позитивні висновки щодо обґрунтованості та достовірності викладених наукових положень та висновків за темою дисертації. Це підтверджується вибором адекватних теоретичних концепцій і методичних підходів до проведення дослідження, глибиною аналізу вітчизняних і зарубіжних джерел інформації з даної проблематики (список використаних у дисертації джерел налічує 258 найменувань), коректністю математичних викладок і

розрахунків. Серед використаних джерел є статистичні звіти й первинні фінансові документи підприємств і установ аграрного сектору України, нормативно-правові акти Верховної Ради України й Кабінету Міністрів України та інші документи, що стосуються законодавчого забезпечення діяльності підприємств та соціально-трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Достовірність та ґрунтовність отриманих у дисертації результатів підтверджується опрацюванням значного обсягу статистичних даних, апробацією основних положень та результатів дослідження на 8 міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. У роботі використано широкий спектр загальнонаукових та спеціальних методів дослідження. Це дозволило дисертанту отримати достовірні та обґрунтовані наукові результати, які доведені до рівня методичних узагальнень і можуть використовуватися при вирішенні практичних виробничо-управлінських завдань, що підтверджується відповідними довідками про впровадження результатів дослідження.

IV. Оцінка змісту дисертації

Дисертаційна робота Олійник О.С. охоплює широке коло питань, які знайшли своє відображення у структурі та змісті дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний зміст роботи викладено на 189 сторінках друкованого тексту. Матеріали дослідження містять 44 таблиці (з них – 4 на повних сторінках), 23 рисунки (з яких 2 рисунки повністю займають площу однієї сторінки), та 21 додаток на 132 аркушах. Список використаних джерел налічує 258 найменувань і розміщений на 26 сторінках.

У вступі дисертації обґрунтовано актуальність теми, розкрито ступінь дослідження проблеми, вказані вчені, на дослідження яких спирається дисертант, розкрито зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, сформульовано мету і задачі дослідження; вказано об'єкт, предмет і методи дослідження; обґрунтовано наукову новизну отриманих результатів їх теоретичне та прикладне значення, вказано особистий внесок здобувача, апробацію результатів роботи, наукові публікації.

У першому розділі «Теоретико-методичні основи формування, розвитку та використання персоналу підприємства» автором проведено ґрунтовний аналіз існуючих наукових підходів на зміст і завдання управління процесами формування і розвитку персоналу та сформовано теоретико-методичне підґрунтя дослідження процесів управління формуванням, розвитком та

ефективним використанням персоналу підприємств. Подано авторське трактування терміну «персонал підприємства», відмінністю якого від існуючих є виділення мотиваційної складової, що непрямим чином закладено в словах, що характеризують склад працівників, «... об'єднаних системою намірів щодо змісту і результативності своєї роботи» (с.16). Таке трактування дало змогу автору ґрунтовніше розглянути основні принципи управління розвитком персоналу, підкресливши в них необхідність врахування структури мотивацій різних категорій працівників, які мають бути об'єднані загальними стратегічними цілями (с.24-25).

На основі аналізу існуючих моделей управління розвитком персоналу здійснено систематизацію моделей розвитку персоналу з виділенням їх стратегічних цільових орієнтирів з позицій працедавців, найманих працівників і суспільства (с.64). Такий підхід є обґрунтованим і заслуговує схвалення – його використання дало змогу автору виділити спільне у баченні цілей розвитку персоналу різних груп зацікавлених осіб і використати це у розробленні науково-методичних підходів до розвитку персоналу у наступних розділах роботи.

Приймаючи до уваги те, що цілі розвитку персоналу мають безпосередньо відображати стратегічні орієнтири діяльності підприємства, авторка наводить переконливі аргументи стосовно необхідності введення терміну «рівень розвитку персоналу підприємства», у якому підкреслюється такий зв'язок (с.45); логічним продовженням такого висновку стало формування теоретико-методичних положень, що відображають складові процесу оцінювання рівня розвитку персоналу підприємства співвідносно стратегічних цілей діяльності підприємства (с. 52).

У другому розділі «Сучасний стан формування, розвитку та використання персоналу спиртопродуктових підприємств» автором проаналізовано сучасні підходи у діяльності кадрових служб спиртопродуктових підприємств до роботи з персоналом та виокремлено існуючі проблеми у формуванні персоналу й оцінюванні ефективності його використання (с.63-91). Встановлено багатофакторні кореляційні залежності між показниками фондоозброєності і середньої заробітної плати та рівнем результативності підприємства і продуктивності роботи персоналу, на основі чого зроблено висновок про необхідність поліпшення стану техніко-технологічної складової виробничих систем спиртопродуктових підприємств, а також про необхідність удосконалення мотиваційної складової в роботі з персоналом(91-118). Проведено оцінку стану розвитку персоналу на досліджуваних підприємствах, за результатами якого

обґрунтовано необхідність упровадження інноваційних форм управління розвитком персоналу підприємства (с.118-131).

Третій розділ «Напрями підвищення ефективності використання персоналу підприємства» (стор. 115-178) містить обґрунтування рекомендацій щодо: виокремлення стратегічних напрямів роботи з персоналом спиртопродуктових підприємств (с.134-147); формування системи управління розвитком персоналу підприємства з урахуванням його структури і мотиваційних переваг окремих категорій працівників (с. 148-165); упровадження науково-методичних рекомендацій для прогнозування впливу структурно-динамічних характеристик персоналу на його продуктивність (с.166-195).

В цілому робота є цілком завершеною працею, в якій отримані нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретне наукове завдання – розробки науково-методичних основ формування, розвитку й ефективного використання персоналу спиртопродуктових підприємств.

V. Аналіз результатів, які виносяться на захист

Автором винесено на захист поглиблення і удосконалення теоретико-методичних основ вирішення проблеми підвищення ефективності використання персоналу промислових підприємств, які розглядаються у комплексі із питаннями його формування і розвитку. .

Наукова новизна одержаних автором результатів полягає у наступному:

вперше:

– сформовано науково-методичні підходи до побудови системи розвитку персоналу підприємства, яка опирається на принципи соціальної відповідальності, враховує відмінності у мотиваційних перевагах працівників різних категорій та є структурованою за рівнями управління (с. 160-165).;

удосконалено:

– визначення сутності категорії «персонал підприємства» – як офіційно працюючого складу працівників, об'єднаного певною системою намірів щодо змісту й результативності своєї діяльності (с.16); у ньому, на відміну від інших наголошується на мотиваційній складовій його формування, що дає підстави для більш чіткого обґрунтування цілей розвитку;

– структуру показників оцінки рівня розвитку персоналу підприємства – шляхом введення показників, що характеризують рівень

оптимальності вікової структури персоналу та рівень оптимальності структури персоналу за статтю, що дає змогу врахувати здатність окремих категорій персоналу до засвоєння нових знань і виконання виробничих завдань і відповідним чином вибудовувати програми розвитку персоналу(с.52);

– науково-методичні підходи до формування стратегії роботи з персоналом; на відміну від інших, вони опираються на принципи соціальної відповідальності; такий підхід забезпечує стабільність персоналу і стимулює прагнення працівників до саморозвитку (с.129-131; с.146-148);

набули подальшого розвитку:

– термінологія теорії управління персоналом – автором запропоновано введення терміну «рівень розвитку персоналу підприємства» - як якісної кваліфікаційної характеристики усієї сукупності найманих працівників, структурованої за тими складовими, що відображають здатність персоналу реалізувати стратегічні цілі підприємства (с.45);

– наукові підходи до систематизації моделей розвитку персоналу – шляхом виокремлення закладених у них стратегічних цільових орієнтирів, що відображають інтереси працедавців, найманих працівників і суспільства (с.63-65);

– організаційно-функціональне забезпечення реалізації системи розвитку персоналу – автором запропоновано створення служби сучасних технологій управління та розвитку персоналу і сформовано методичне забезпечення процесів обстеження й аналізу рівня розвитку персоналу спиртопродуктового підприємства в цілому та в розрізі структурних підрозділів співвідносно його стратегічних цілей (с. 91; 189-195);

– використання багатofакторного кореляційного аналізу для прогнозування впливу окремих економічних показників на рівень результативності підприємства та зростання продуктивності праці персоналу (с.168-188).

VI. Теоретичне і практичне значення одержаних результатів

Викладені у дисертації положення мають теоретичне і практичне значення та розвивають сучасне наукове бачення теоретико-методичних положень щодо формування, розвитку та управління ефективністю використання персоналу підприємств спиртопродуктового комплексу.

Теоретичне значення мають такі результати дослідження: уточнено поняття терміну «персонал підприємства» з позицій його структурно-

сутнісного наповнення (с. 16), що стало логічною основою для трактування терміну «рівень розвитку персоналу» співвідносно стратегічних цілей підприємства (с.45) та формування теоретико-методичних положень, що відображають складові процесу оцінювання рівня розвитку персоналу підприємства (с. 52); сформовано систему розвитку персоналу підприємства з урахуванням принципів соціальної відповідальності та мотиваційних переваг працівників (с. 147; 160-165).

Теоретичне значення виділених положень підтверджується їх використанням 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» (довідка № 63 від 30.06.2015р.).

Практична цінність дисертації полягає в тому, що теоретичні положення, запропоновані та обґрунтовані автором у дисертаційному дослідженні, доведені до рівня конкретних науково-методичних рекомендацій та знайшли практичне застосування в діяльності спиртопродуктових підприємств, а саме: в оцінюванні стану розвитку персоналу (с. 123-130), обґрунтуванні стратегічних напрямів формування персоналу (с. 142-147), прогнозуванні рівня продуктивності праці персоналу з урахуванням мотиваційних чинників і технічного стану виробництва (с. 168-189). Практичне значення наукових розробок, висновків і рекомендацій дисертації підтверджується документами про їх використання у практичній діяльності таких підприємств спиртопродуктового комплексу, Немирівське ДП «Укрспирт» (довідка № 03/08 - 745 від 27.08.2015р.); Довжоцьке МПД (довідка № 231 від 11.11.2015р.); ДП «Юрковецький спиртзавод» (довідка № 77 від 27.11.2015р.), а також при розробленні стратегічного плану економічного розвитку м. Кам'янець-Подільського на період до 2020 року (довідка № 2/02 - 05 - 5293 від 16.11.2015р.)

VII. Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації в опублікованих працях

Основні положення, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження достатньо повно висвітлено у 16 наукових працях, у тому числі в 6 наукових фахових виданнях, 4 зарубіжних виданнях, які входять до міжнародних наукометричних баз, 6 праць у інших виданнях. Обсяг друкованих робіт ті їх кількість відповідають вимогам діючого законодавства щодо публікацій основного змісту дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата наук. Висновки та рекомендації, опубліковані в наукових працях і авторефераті, частково відрізняючись деталізацією викладу, у значеннєвому відношенні ідентичні. Автореферат не містить положень, що не відображені у дисертації, достатньо повно розкриває її зміст та оформлений відповідно до встановлених вимог.

VIII. Дискусійні положення та зауваження до дисертації

За достатньо високого загального та науково-практичного рівня дисертаційна робота Олійник О.С містить окремі недоліки та дискусійні положення, що дає підстави висловити такі критичні зауваження:

1) Згідно висновків першого розділу роботи (с.61), автор вказує на тотожність понять «трудоий потенціал», «кадри», «робоча сила», «трудоий ресурси», «людські ресурси». Водночас у самому тексті розділу (п.1.1, с. 12-17), здійснюючи аналіз наукових поглядів на ці економічні категорії, автор показує взаємозв'язок між ними (рис. 1.1 с. 12), який свідчить не про їх тотожність, а лише про спорідненість.

2) Формуючи авторський науково-методичний підхід до оцінки рівня розвитку персоналу, здобувач у формулі (1) автореферату (с.7) та в тексті дисертації називає результуючий показник дещо інакше – комплексна оцінка персоналу, опускаючи слово «розвиток». Ця неточність у формулюванні дещо погіршує сприйняття матеріалу дослідження, особливо коли йдеться про апробацію пропонованого автором підходу на підприємствах спиртопродуктового комплексу.

3) У розділі 2, характеризуючи особливості та ефективність використання персоналу досліджуваних підприємств, автор вказує на необхідність створення на них служби сучасних технологій управління та розвитку персоналу (с.91). Однак аргументації щодо такої необхідності не надає. А методичне забезпечення діяльності такої служби подає аж у розділі 3, (с. 189-195). Більш логічно було б подати такі рекомендації згруповано, в одному розділі (і саме р.3), тоді б було більш зрозуміле і функціональне призначення цієї організаційної ланки апарату управління.

4) Розділ 3.3 дещо перевантажений детальною констатацією результатів математичних розрахунків, частину з них можна було б систематизувати і узагальнити, подавши результати прогнозування у вигляді підсумкової таблиці.

5) Додатки до роботи є занадто громіздкими, значна частина їх могла б бути згрупована, подана меншим шрифтом (п.12); частиною із них можна було б знехтувати. Наприклад, додаток Д.1 повторює рис. 2.3 основного тексту (с.77).

6) Деякі ілюстрації потребують чіткого виділення авторського внеску, оскільки під ними зазначається, що вони є адаптованою розробкою автора (наприклад, рис.1.11), а не вказано, що саме привнесено автором або як адаптовано. А деякі рисунки (наприклад, 1.4, 1.6 – є загальновідомою сукупністю складових процесу розвитку персоналу чи управління ним).

Проте наведені критичні зауваження не носять принципового характеру і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертації.


IX. Загальний висновок

Оцінюючи наукові результати проведеного Олійник О.С. дослідження в цілому, можна стверджувати, що її дисертаційна робота «Формування, розвиток та ефективність використання персоналу підприємства» є завершеною науковою працею, має наукову новизну, теоретичне і прикладне значення. Автору вдалося досягти поставленої мети шляхом вирішення відповідних завдань, в результаті чого здійснене теоретичне узагальнення і нове розв'язання важливої наукової проблеми – розробки теоретико-методичних положень та науково-практичних рекомендацій з удосконалення управління процесами формування, розвитку та підвищення ефективності використання персоналу промислового підприємства.

За змістом та оформленням дисертаційна робота повністю відповідає вимогам щодо кандидатських дисертацій пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 року № 567, а її автор, Олійник Ольга Степанівна, 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,
професор кафедри менеджменту
Хмельницького національного університету

 В.В. Стадник

Підпис Стадник В.В. засвідчує

Учений секретар





Л.І. Тебляшкіна