

До спеціалізованої вченої ради Д 71.831.02
ЗВО «Подільський державний університет»
Міністерства освіти і науки України

ВІДГУК

**опонента, доктора економічних наук, професора,
ЧИКУРКОВОЇ Алли Дмитрівни
на дисертаційну роботу
ШТЕРМИ Тетяни Василівни**

**на тему: «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу
бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

1. Актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в економіці України, вимагають нових підходів до стратегічного управління трудовими ресурсами бізнес-структур з метою реалізації їх потенційних можливостей як з боку відповідності якісних характеристик умовам сучасних бізнес-структур, так і в контексті вартості робочої сили, що визначається попитом на неї залежно від професійно-кваліфікаційного рівня. Результативний напрям дослідження управління стратегічним розвитком трудового потенціалу потребує здатності керівників бізнес-структур ефективно використовувати наявні трудові ресурси для досягнення власних цілей при задоволенні суспільних потреб.

Входження до Європейського Союзу є логічним наслідком прагнення України до цивілізованої правової держави та розбудови демократичного суспільства, обумовлений сучасними реаліями та вимогами об'єктивних суспільно-економічних і політичних законів розвитку. В сучасному глобалізованому суспільстві найбільшу вигоду отримують саме ті країни, які об'єднують свої зусилля заради досягнення спільних інтересів та високих показників стратегічного розвитку трудового потенціалу. Тому питання управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС та оптимізації взаємозв'язків між його структурними компонентами потребує подальших наукових досліджень, що і висвітлюється у дисертаційному дослідженні Штерми Т.В.

2. Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами, темами.

Дисертація Штерми Т.В. виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Приватного вищого навчального закладу "Буковинський університет" за темами:

1) «Чинники, моделі, алгоритми як основа формування ІТ сталого розвитку в умовах суперечливих цивілізаційних змін, перманентного переформатування середовища і дії факторів з невизначеними наслідками»

(номер державної реєстрації 0118U001132), де авторкою обґрунтовано наукові положення стратегічного цілепокладання сталого розвитку в умовах суперечливих цивілізаційних змін, перманентного переформатування середовища та визначено чинники, моделі, алгоритми як основу формування ІТ з метою усунення дисбалансів від дії факторів з невизначеними наслідками;

2) «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» (номер державної реєстрації 0124U002481), в межах якої авторка на засадах процесного і системного підходів запропонувала складові Стратегії управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур та обґрунтувала практичні рекомендації щодо її змістовного наповнення й реалізації в умовах інтеграції нашої країни до ЄС.

Відповідні пропозиції дисертантки включені у звіти та висвітлені у її наукових публікаціях.

3. Основні наукові положення, висновки і рекомендації, що сформульовані у дисертації, ступінь їх обґрунтованості і достовірності.

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи, рефератом та опублікованими автором науковими працями дає можливість визначити, що наукові положення, висновки і рекомендації є обґрунтованими та достовірними, належать особисто автору і є його науковим доробком. Обґрунтованість наукових положень базується, перш за все, на логіці дослідження і системному підході до аналізу і вирішення сформульованих в роботі завдань. В основу дослідження покладено вивчення достатньої кількості праць провідних вітчизняних та зарубіжних дослідників, застосування різноманітних методів економічних досліджень, наукові припущення та твердження ґрунтуються на загальнонаукових і економічних методах пізнання, достатньої апробації результатів дослідження та їх впровадження.

Для досягнення поставленої в дисертації мети та реалізації її завдань здобувачем використано загальнонаукові та спеціальні методи досліджень.

Інформаційно-аналітичною базою дослідження стали наукові праці зарубіжних та вітчизняних учених; законодавчі та нормативні акти Верховної Ради України; укази Президента України; постанови Кабінету Міністрів України; матеріали Державної служби статистики України; публікації у періодичних виданнях; інформація із всесвітньої комп'ютерної мережі Internet; результати власного наукового пошуку.

Використання різноманітних методів та інформаційної бази даних в процесі дослідження обраної теми дало змогу дисертанту виконати поставлені завдання та сформулювати обґрунтовані висновки. Дисертація за змістом, сутністю, структурою та оформленням відповідає вимогам до дисертацій економічного профілю на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук і містить анотацію, вступ, п'ять розділів, висновки, список використаних джерел, додатки.

Підтвердженням достовірності результатів є також їх апробація на наукових і науково-практичних конференціях різних рівнів.

В цілому дисертаційна робота Штерми Т.В. характеризується логічною, завершеною структурою та послідовною побудовою, повною мірою висвітлює зміст визначених розділів.

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт і методи дослідження, розкрито наукову новизну, практичне значення, й наведено інформацію стосовно апробації та оприлюднення в публікаціях результатів дослідження.

Теоретична частина роботи присвячена дослідженню економічної сутності категорій «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал», «персонал» та їх взаємозв'язку, а також детермінант становлення і розвитку ринку праці та концептуальної ролі трудового потенціалу у процесі формування людського капіталу. Наведений авторкою огляд наукових підходів до суті та змісту цих категорій дозволив сформулювати концептуальну схему дослідження типології та особливостей формування трудового потенціалу, людського розвитку в контексті соціально-економічних категорій; рівнів визначення розвитку та ефективності використання трудового потенціалу через сформовану систему показників для його оцінки (п. 1.2. Теоретичні підходи до сутності, типології та особливостей формування трудового потенціалу); змістовне наповнення категорії «персонал», класифікацій і показників, що характеризують персонал бізнес-структур в контексті забезпечення його стратегічного розвитку й ефективного управління (п. 1.4. Трудові ресурси як об'єкт управління в контексті стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур); визначити і систематизувати основні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки, а також функції, етапи та завдання аналізу ефективності використання трудового потенціалу в сільськогосподарських підприємствах (п. 2.3. Методичні підходи до оцінки управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур).

Дисертантка логічно доводить, що в дослідженні структури трудового потенціалу підприємств присутні внутрішні та зовнішні складові впливу. Цікавими є напрацювання авторки щодо шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу, які обумовлені розвитком ринкових реформ (рис. 2.5). Досліджуючи структуру керованої підсистеми управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств, дисертантка пропонує авторську класифікацію чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу (рис. 2.7), а також кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки (рис. 2.8).

Дослідження динаміки сучасного стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу в цілому та в розрізі його окремих складових дозволило авторці оцінити тенденції зайнятості і безробіття населення України, внутрішнього ринку праці та передбачити необхідність структурних зрушень в економічній системі. Досліджуючи втрати трудового потенціалу внаслідок російської

агресії, дисертантка виявила, що трудовий потенціал є основним джерелом післявоєнного економічного розвитку і наголосила на необхідності його подальшого дослідження й узагальнення змін, що відбуваються на українському ринку праці в умовах війни (п. 3.2. Розвиток ринку праці в Україні в умовах воєнного часу). Дослідження основних змін в тенденціях ринку праці в Україні та виявлені виклики воєнного часу (рис. 3.33) дозволили авторці запропонувати цільові орієнтири політики, які мають бути реалізовані в найближчі роки для відновлення стабільності на ринку праці, а також виокремила відповідні управлінські інструменти впливу на всіх рівнях регулювання ринку праці (п. 3.3. Оцінки управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору). Слід віддати належне і ґрунтовному аналізу впливу бойових дій та тимчасової окупації на стан ринку праці, проблеми стратегічного розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни. Авторка провела ретельне дослідження економічних втрат, запропонувавши вдосконалений методологічний концепт їх аналізу (п. 4.3. Основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни).

Авторка провела структурно-динамічний аналіз розвитку ринку праці, який засвідчив загальні тенденції його кризового стану у зв'язку з військовою агресією Росії і мобілізацією, виявила фактори впливу на стратегічний розвиток трудового потенціалу (п. 4.1. Фактори формування трудового потенціалу та детермінанти розвитку). Динамічний аналіз трансформацій підходів до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах аграрного сектору економіки дозволив дисертантці комплексно оцінити рівень і динаміку його стратегічного розвитку та визначити сучасні підходи до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах, зокрема економічний та організаційний, які ґрунтуються на економічних та адміністративних методах управління, а також гуманістичний, який ґрунтується на комплексному застосуванню усіх методів управління, де перевага надається соціально-психологічним методам (п. 4.2. Розвиток підходів до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах). Цілком слушно дисертантка робить висновок, що сучасна соціально-економічна ситуація в Україні вимагає переходу до гуманістичного підходу в управлінні трудовими ресурсами бізнес-структур. Це передбачає створення менеджерами сприятливих умов для поєднання індивідуального трудового потенціалу працівників, зайнятих інтелектуальною та творчою працею, з формуванням активної взаємодії між членами колективу та менеджерами.

Враховуючи проведені дослідження теоретико-методичних і методологічних засад управління стратегічним розвитком трудового потенціалу, в якому окреслено сутність трудового потенціалу бізнес-структур як максимальний рівень потенційних можливостей працівників брати участь у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня кваліфікації, компетентностей та накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов сучасні бізнес-структури повинні

забезпечувати формування та постійний розвиток трудового потенціалу відповідно до сучасних організаційних вимог з метою забезпечення ефективності та конкурентоспроможності в контексті обраної стратегії розвитку. Дисертантка запропонувала концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, основними складовими якого є мета, основні принципи, середовище, учасники, механізм та результати (рис. 5.1) Запропонований підхід дозволяє здійснювати управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур як цілеспрямований вплив на якість та окремі фактори робочої сили в контексті розвитку, що виражається в якісних, кількісних і структурних змінах трудового потенціалу відповідно до стратегічних цілей і завдань бізнес-структури (п. 5.1. Формування концептуального підходу до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур). На особливу увагу заслуговують результати оцінки регіонального трудового потенціалу та попиту на робочу силу, яка передбачає використання гнучких методологій. Опрацьовані дисертанткою результати опитування роботодавців Чернівецької області дозволили зробити пропозиції, в результаті впровадження яких, констатуватиметься активізація співпраці з роботодавцями та покращення якості підготовки робітничих кадрів. Ці пропозиції також враховані при підготовці навчальних програм закладів освіти, а також при підготовці регіональних програм зайнятості населення та стратегій регіонального і територіального розвитку (п. 5.2. Інноваційні інструменти управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу).

Дисертантка запропонувала схему управління трудовими ресурсами (рис. 5.17), в контексті якої окреслена головна мета управління трудовим потенціалом бізнес-структури як забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного й якісного складу працівників відповідно до потреб самої організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці., що демонструє взаємозв'язки між стратегічними напрямками розвитку бізнес-структури та методами управління працівниками для досягнення максимальних результатів у бізнесі. Розроблений авторкою концептуальний підхід до розробки стратегії управління трудовим потенціалом в бізнес-структурах аграрного сектору економіки України (рис. 5.18) комплексно враховує внутрішні і зовнішні фактори впливу та орієнтований на підвищення продуктивності праці, вмотивованості працівників, використання сучасних технологій та механізація, створення комфортних умов праці, формування позитивного іміджу аграрних бізнес-структур, зростання їх конкурентоспроможності в цілому.

Для подолання проблем управління діяльністю бізнес-структур в умовах дефіциту трудового потенціалу дисертантка запропонувала концептуальну схему управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора економіки в умовах євроінтеграції (рис. 5.19), яка врахувала стратегію їх розвитку і базується на компетентнісному,

трансформаційному та системному підходах. (п. 5.3. Формування моделі управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора в умовах євроінтеграції).

У висновках узагальнено результати дослідження відповідно до мети та завдань дисертаційної роботи.

Отже, одержані в роботі результати в достатній мірі теоретично обґрунтовані, мають підтвердження узагальненням й аналізом значної кількості фундаментальних робіт вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, фактичними й розрахунковими матеріалами та статистичними даними, достатньою апробацією та впровадженням державними та регіональними інституціями. Висновки роботи є логічним завершенням проведених авторкою досліджень, базуються на широкій інформаційній базі, що включає джерела наукового, нормативного і статистичного характеру. Результати розрахунків та висновки, зроблені на основі отриманих результатів, не викликають сумніву та становлять інтерес як для науки, так і для практики.

4. Оцінка наукової новизни дисертації.

Наукова новизна у дисертаційній роботі відображена системно і послідовно, є результатом проведення авторських наукових досліджень. Наукове значення результатів дослідження полягає у розробці теоретико-методологічних положень і висновків, які збагачують економічну науку з питань управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в цілому і зокрема розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення стратегічних інструментів для покращення якості управління, підтримки ухвалення стратегічних рішень з метою забезпечення стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС.

Найбільш вагомими науковими результатами дисертації Штерми Т.В. є такі:

вперше:

- визначено змістовне наповнення процесу управління стратегічним розвитком трудового потенціалу як цілеспрямованого впливу на якість та окремі фактори робочої сили в контексті її розвитку, що виражається в якісних, кількісних і структурних змінах трудового потенціалу відповідно до стратегічних цілей і завдань бізнес-структури, що дало можливість запропонувати наукові положення для його ефективної реалізації, основними серед яких є мета, основні принципи, середовище, учасники, механізм та результати;

- розроблено концептуальний підхід та визначено методологічний базис до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС, який дозволяє гармонійно поєднати пріоритетність економічних інтересів у підвищенні конкурентоспроможності бізнес-структур відповідно до обраної стратегії, з інтересами і можливостями трудового

потенціалу на основі врахування його кількісних та якісних характеристик, а також необхідних організаційних, техніко-технологічних і соціальних умов;

- запропоновано методологічні засади управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, які передбачають: застосування управління на основі інструкцій, що дозволяє сформулювати найбільш чіткі критерії і показники оцінки рівня професійних знань, умінь і навичок працівників; управління на основі визначеної мети, що дає можливість відстежувати кількісні зміни в розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, пов'язуючи очікувані результати розвитку зі стратегічними цілями бізнес-структури, а також допомагає мотивувати співробітників і формувати правильну поведінку персоналу, враховуючи прозорість очікуваних результатів; управління на основі компетенцій та цінностей, яке систематизує вимоги до поведінки працівників в процесі досягнення цілей, поставлених різними посадами та рівнями управління в даній бізнес-структурі.

удосконалено:

- теоретичне обґрунтування соціально-економічної природи та змісту категорії «стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структури» для вдосконалення характеристики об'єкта управління, особливість якого ґрунтується на поєднанні соціально-економічних аспектів визначення даної категорії за двома складовими (трудоий потенціал працівників і умови його стратегічного розвитку) та передбачає процес покращення професійних якостей працівників та їх кількісних показників на основі системи підготовки, перепідготовки і добору кадрів, вдосконалення мотиваційного механізму їх діяльності, який відповідає корпоративній і конкурентній стратегіям господарюючого суб'єкта, спрямований на формування ринкових конкурентних переваг бізнес-структури у відповідності до умов інтеграції до ЄС;

- методичний підхід до формування складових конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких основною визначено його якість, шляхи забезпечення якої полягають у забезпеченні працівниками з вищим рівнем освіти та професійної підготовки та постійному підвищенні рівня кваліфікації працюючих на основі системи безперервного навчання;

- методичне забезпечення застосування інструментів підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу, зокрема формування високорозвиненого інтелектуального потенціалу працівників як сукупності знань, творчих та розумових здібностей, набутих в процесі організації та впровадження інновацій, які використовуються працівниками в процесі трудової діяльності з метою отримання конкурентних переваг;

- методологічний концепт аналізу трудового потенціалу бізнес-структури, який доповнено оцінкою економічних наслідків війни, та розглядається як інтегрована сукупність людських, професійних, якісних та організаційних складових, а також включає людський, демографічний, мотиваційний та організаційний потенціали і ґрунтується на аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів впливу, зокрема соціально-психологічних,

інформаційно-інноваційних та екологічних, детальний аналіз впливу яких на стратегічний розвиток трудового потенціалу дає можливість визначити пріоритети державної політики щодо подолання їх деструктивного впливу;

- послідовність взаємодії складових механізму управління трудовим потенціалом як регулярне і поступове використання бізнес-структурами сукупності методів, інструментів і засобів впливу, заснованих на певних принципах і функціях, результатом якого є реалізація завдань у сфері управління персоналом, а саме: відновлення трудового потенціалу та людського капіталу; стимулювання найму кваліфікованих, компетентних працівників; розробка ефективних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації відповідно до поточної ситуації; залучення донорського фінансування для створення нових робочих місць; прогнозування професій, які, як очікується, будуть затребувані на ринку праці в короткостроковій та середньостроковій перспективі, розробка програм зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, жінок, людей пенсійного віку та розвиток дистанційної зайнятості.

набули подальшого розвитку:

- теоретичне обґрунтування доцільності застосування класифікації трудового потенціалу за функціональними групами, яка уможливить якісну оцінку ефективності використання трудового потенціалу бізнес-структур за окремими професійними групами працівників та забезпечить виявлення кризових ситуацій з метою розробки дієвих шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах;

- методичне забезпечення адаптації системи освіти до нового соціального та економічного стану країни на основі врахування наслідків військової агресії, напрямів державної політики, моніторингу ринку праці та маркетингових стратегій розвитку освіти, що дасть можливість в майбутньому усунути дисбаланс між попитом і пропозицією висококваліфікованих працівників на ринку праці, що спричинило перевиробництво і водночас дефіцит окремих професій;

- визначення та обґрунтування складу та сутнісного наповнення інноваційні підходів до відновлення та формування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі принципів плановості та систематичності, що вплине на покращення якісних характеристик стратегічного розвитку трудового потенціалу, таких як фаховість, компетентність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівні, трудову активність, мобільність тощо;

- розвинуто концептуальні положення щодо напрямів удосконалення державної політики у сфері забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку трудового потенціалу та ринку праці в контексті інвестування в людський капітал для майбутнього шляхом надання наздоганяючої освіти потребуючим учням і перепідготовки тих, хто втратив роботу, але ще далекий від пенсійного віку; кращого використання наявних трудових ресурсів, збільшення участі жінок та молоді у робочій силі, людей пенсійного віку, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб; соціального захисту найбільш

вразливих груп населення; сприяння поверненню людського капіталу, який емігрував за кордон;

- методологічний концепт аналізу й оцінки ринку праці у відповідності до дотримання вимог роботодавців, який включає як кількісні, так і якісні елементи, де кількісний компонент включає репрезентативне опитування роботодавців та керівників ПТНЗ у досліджених районах, а якісний - експертні оцінки проблем та загальних тенденцій розвитку; метою опитування є виявлення думки роботодавців щодо реальних потреб працівників у досліджуваних населених пунктах, їх професійної орієнтації, якості підготовки та наявності ефективного діалогу між роботодавцями та закладами професійної освіти.

У дисертації наявні також інші наукові розробки й положення, які містять наукову новизну і спрямовані на удосконалення процесів управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС. Тому вважаємо, що основні положення дисертації є достатньо повними і обґрунтованими з високим ступенем наукової новизни. Обґрунтування елементів наукової новизни і результатів дослідження, наведені в дисертаційній роботі Штерми Т.В., та винесені на захист підтверджують відповідність висновків і результатів дисертації вимогам МОН України щодо вагомості їх новизни і достовірності.

5. Відповідність структури і змісту дисертації та реферату встановленим вимогам.

Дисертаційна робота Штерми Т.В. відповідає вимогам МОН України до докторських дисертацій. Вона складається із вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків, Повний обсяг дисертації становить 471 сторінку комп'ютерного тексту. Основний текст дисертації викладено на 366 сторінках. Робота містить 11 таблиць, 82 рисунки і 13 додатків. Список використаних джерел налічує 451 найменування і викладений на 53 сторінках.

Автореферат дисертації відображає усі положення, що захищаються.

6. Теоретична та практична цінність результатів дослідження.

Наукові результати та основні положення дисертаційної роботи апробовані на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях.

Практична цінність висновків та рекомендацій за результатами дослідження підтверджується документами установ та організацій, відповідальних за організацію і забезпечення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС.

Основні теоретичні та методологічні позиції дослідження доведені авторкою до рівня конкретних розробок, які використані в:

- управлінській діяльності Кам'янець-Подільської районної військової адміністрації (довідка №06/24 від 13.06.2024 р.);
- практичній діяльності ПАТ «ЛАН» (довідка №01/23 від 06.10.2023 р.);

- управлінській діяльності ТОВ «Авторембуд» (довідка №12/22 від 07.12.2022 р.);
- діяльності відділу Управління персоналом Чернівецької обласної військової адміністрації (довідка № 03-24 від 28.03.2024 р.);
- практичній діяльності ФК «Мік+» Чернівецького району (довідка №1/23 від 16.05.2023 р.), ДП "М'ЯСО БУКОВИНИ" (довідка №2/23 від 12.09.2023 р.);
- роботі Департаменту соціально-економічного розвитку та стратегічного планування Чернівецької міської ради (довідка № 02/24 від 30.04.2024 р.).

Матеріали дисертаційного дослідження також використовуються у навчальному процесі ПВНЗ "Буковинський університет" під час підготовки навчально-методичних матеріалів і викладання навчальних дисциплін «Менеджмент», «Менеджмент персоналу», «Основи наукових досліджень», «Менеджмент знань», «Інформаційний менеджмент» (довідка №01-957/1/23 від 07.09.2023р.).

У цілому основні положення і рекомендації дисертації є теоретично доведеними і ґрунтуються на результатах проведених досліджень.

7. Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та рефераті.

Кількість, обсяг та зміст друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

Ознайомлення зі змістом дисертації, науковими публікаціями та текстом реферату дає підстави стверджувати, що наукові положення дисертаційної роботи викладені в обсязі, достатньому для повного і глибокого ознайомлення з ними, базуються на вагомому теоретичному та інструментальному підґрунті, є достовірними, обґрунтованими та такими, що пройшли необхідне обговорення у наукових колах та різні форми апробації. Зміст, обсяг та рівень опублікованих матеріалів дисертації відповідають встановленим вимогам.

Реферат написаний у науковому стилі, літературною мовою, згідно з поставленими вимогами, ідентично узагальнює та відображає основні положення, висновки і рекомендації, викладені в дисертації.

8. Академічна доброчесність та оформлення дисертації.

Ознайомлення з дисертацією та науковими публікаціями Штерми Тетяни Василівни, у яких висвітлені основні наукові результати, дає підстави стверджувати, що автор дотримується принципів, норм академічної доброчесності. Дисертаційна робота містить посилання на джерела інформації у кожному випадку використання ідей, розробок, тверджень, відомостей; відповідає нормам законодавства про авторське право і суміжні права.

Текст відповідає стилістичним та граматичним нормам, використовуваним дисертанткою наукові терміни є загальноновизнаними. Додатки до дисертації відзначаються обґрунтованою релевантністю і розширюють її основні позиції. Представлення завдань, результатів дослідження, наукової новизни, висновків у дисертації є чітко структурованим, логічно побудованим та легким для

сприйняття. Результати дослідження дисертантки відрізняються змістовністю теоретичного матеріалу, обґрунтованістю і достовірністю, доведеністю і грамотністю, в повній мірі вирішують поставлену мету.

9. Відповідність роботи паспорту спеціальності.

Дисертація відповідає таким пунктам паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) (нова редакція):

- 1. Підприємство як суб'єкт господарювання.
- 16. Управління виробничо-господарською діяльністю підприємства (менеджмент).
- 17. Функції та технологія управління підприємством (менеджмент).
- 20. Принципи та методи управління підприємством (менеджмент).
- 22. Керівництво та лідерство. Організаційна культура.
- 23. Формування, розвиток, оцінювання, мотивація, використання, переміщення персоналу підприємства.
- 24. Ефективність управління персоналом на підприємстві.

10. Дискусійні положення та зауваження до змісту роботи.

Відзначаючи належний теоретико-методологічний рівень дисертаційної роботи Штерми Т.В., форму та зміст, обґрунтованість і достовірність викладеного матеріалу, наукове та практичне значення отриманих результатів, слід звернути увагу на окремі дискусійні положення та висловити відповідні побажання:

1. Потребують уточнення деякі теоретико-методичні підходи щодо понятійного апарату. Так, дисертантом висловлені достатньо аргументовані позиції щодо сутності понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «людський капітал», «персонал» та їх взаємозв'язку, (п.п. 1.1, 1.2), проте не досить глибоко розкрито складові формування персоналу з подальшим переходом до детального розкриття сутності понять «компетентність», «компетенція», «управління компетенцією на рівні особистості», яке полягає в оцінці особою своїх можливостей у відповідності з вимогами посади. Така оцінка дає можливість особі активізувати одержані ним раніше знання, навички, інформацію. Вона формує мету своєї діяльності на обраній посаді, приймає для себе рішення: відповідає його компетенція вимогам посади чи необхідне додаткове навчання.

2. У структурі керованої підсистеми управління трудовим потенціалом сільськогосподарських підприємств (п. 2.3) автором не зазначено таку складову, як управління мотивацією, яка дає можливість керівникам, менеджерам виявляти мотиваційні фактори впливу, розробляти складові системи стимулювання в контексті стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур. Також доцільно було б показати структуру керуючої підсистеми, роль системи стратегічного управління персоналом у процесі забезпечення стратегічного розвитку трудового потенціалу через

формування необхідного набору компетенцій персоналу для реалізації конкурентних стратегій бізнес-структурами.

3. Погоджуючись з думкою автора, що освітня складова формування трудового потенціалу є найважливішою інвестицією в людський капітал, яка формує і розвиває особистості та уможливорює інноваційний розвиток економіки країни, вважаємо, що наведені в аналітичній частині дисертації, присвяченій встановленню взаємозв'язку між розвитком трудового потенціалу та стабільним розвитком бізнес-структур в аграрному секторі економіки (п. 3.1), факторні ознаки, що характеризують якість трудового потенціалу та мають найсуттєвіший вплив на розвиток інноваційного потенціалу підприємства, є неповними. Так, слід їх доповнити такими чинниками як відповідальність, креативність, комунікабельність, ініціативність.

4. Авторка, розглядаючи зміни у підходах до управління трудовим потенціалом, цілком слушно наголошує на актуальності гуманістичного підходу, необхідності впровадження рефлексивного управління (п. 4.2), проте не досить детально розкрила сучасну недосконалу кадрову політику аграрних підприємств, удосконалення якої має передбачати розробку комплексу заходів для забезпечення стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, а також роль відділів (служб) персоналу у цьому процесі.

5. У підрозділі 5.2. «Інноваційні інструменти управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу» доцільно було навести систему індикаторів економічної та соціальної результативності запропонованих здобувачкою заходів.

6. Вважаємо, що слід віддати належне ґрунтовному аналізу дисертанткою впливу бойових дій, мобілізації та тимчасової окупації на стан ринку праці, проблеми стратегічного розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни (п. 3.2), проте доцільно було б звернути увагу на основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни досліджуваних бізнес-структур (п. 4.2).

Висловлені зауваження щодо наявності певних дискусійних положень в роботі, тим не менш, не знижують високий рівень вагомості отриманих наукових результатів дисертаційної роботи Штерми Т.В., яку можна вважати завершеною науковою працею. Вони, враховуючи актуальність даної теми, можуть бути використані авторкою в процесі здійснення подальших наукових досліджень.

Загальний висновок.

Проведене вивчення та аналіз дисертаційної роботи Штерми Т.В. дає підстави для висновку, що за своїм змістом, теоретичним і логічним наповненням наукового змісту, практичною значущістю, обсягом та оформленням дисертація є завершеною науковою працею, що містить науково обґрунтовані результати, які у сукупності розв'язують важливу

наукових результатів дисертаційної роботи Штерми Т.В., яку можна вважати завершеною науковою працею. Вони, враховуючи актуальність даної теми, можуть бути використані авторкою в процесі здійснення подальших наукових досліджень.

Загальний висновок.

Проведене вивчення та аналіз дисертаційної роботи Штерми Т.В. дає підстави для висновку, що за своїм змістом, теоретичним і логічним наповненням наукового змісту, практичною значущістю, обсягом та оформленням дисертація є завершеною науковою працею, що містить науково обґрунтовані результати, які у сукупності розв'язують важливу науково-практичну проблему – розробку теоретико-методологічних засад забезпечення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС. У роботі не встановлено фактів порушення академічної доброчесності, у ній відсутній академічний плагіат, фабрикації, фальсифікації. Тема дисертаційної роботи є актуальною, зміст дисертації відповідає обраній темі. Мета роботи досягнута шляхом вирішення поставлених в ній завдань. Отримані здобувачкою наукові результати мають як теоретичну, так і прикладну цінність. Дисертація є цілісним, самостійним, логічним і завершеним науковим дослідженням, виконаним на належному теоретичному та фаховому рівні. Дисертація оформлена відповідно до вимог МОН України, які ставляться до докторських дисертацій. Автореферат дисертації відображає усі положення, що захищаються. Тема та зміст дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Основні результати дисертаційної роботи знайшли відображення у відкритому друці та апробовані на науково-практичних конференціях. За науковою новизною, теоретичною цінністю й практичною значущістю одержаних результатів робота відповідає вимогам, які ставляться до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук, зокрема, п.п. 7, 8, 9 Порядку присудження та позбавлення наукового ступеня доктора наук, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2021 р. № 1197, а її авторка – Штерма Тетяна Василівна – заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Опонент

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Закладу вищої освіти

«Подільський державний університет»

Алла ЧИКУРКОВА

Підпис
Ченієй

Ченієй
секретар



Алла ЧИКУРКОВА
засвідчую.

О. Коберник