

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата економічних наук, доцента Стрельбіцького Петра Аполлоновича на дисертаційну роботу Білик Тетяни Леонівни «Менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дослідження та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Світовий досвід управління виробництвом переконує, що вирішальним чинником стабільного і тривалого функціонування різноманітних організацій, їх поступального розвитку є високоякісний менеджмент у широкому розумінні й менеджмент персоналу зокрема. У ринкових умовах господарювання суттєво змінюється роль працівника, який з пасивного виконавця перетворюється на активного учасника виробництва, може і бажає брати участь в управлінні, у прийнятті рішень не лише тактичного, а й перспективного значення. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на персонал, на його розвиток вважаються першочерговими інвестиціями підприємств. Відповідно зростають вимоги до менеджменту персоналу.

Стратегія менеджменту персоналу стала ключовою в управлінні підприємством. У штатних розписах підприємств, особливо середніх і малих, усе рідше зустрічаються посади, що вимагають вузької спеціалізації фахівця. Натомість зростає потреба у працівниках широкого кругозору, з аналітичним мисленням, яким до снаги вирішення складних питань професійного добору персоналу, адаптації та розстановки кадрів, планування діяльності структурних підрозділів, нормування і стимулювання праці, розвитку персоналу тощо.

Здобувач вірно відмічає, що потреба в удосконаленні менеджменту персоналу зумовлена як динамічними змінами в аграрній сфері економіки так і відповідно до вимог ринку праці з врахуванням інтелектуалізації та інформатизації, інноваційного розвитку виробництва підвищенням ролі особливих стратегічних та оперативних функцій персоналу, необхідністю постійного оновлення існуючих знань і безперервного навчання з метою забезпечення ефективності розвитку малих підприємницьких структур агропромислового виробництва (с.4).

На нашу думку, розробка теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо формування системи менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва, представлені Білик Т.Л., дозволять суттєво збагатити практику управління персоналом вітчизняних підприємств та підвищити обґрунтованість відповідних управлінських рішень. Прагнення автора науково обґрунтовано вирішити цю проблему заслугоує позитивної оцінки, а напрямок, а напрямок дослідження, обраний дисертантом, є актуальним, важливим і своєчасним для запровадження інноваційних форм менеджменту формування, використання, розвитку, мотивації, соціальної відповідальності персоналу і бізнесу.

2. Оцінка змісту, ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень дисертаційної роботи.

Ознайомлення зі змістом дисертації, авторефератом та опублікованими працями дозволяє визначити основні наукові положення, висновки та рекомендації, їх новизну та ступінь їх достовірності.

Новизна наукових положень дисертаційного дослідження полягає у:

поглибленні та вдосконаленні теоретико-методичних підходів до використання інноваційних форм менеджменту персоналу як нових прийомів, способів впливу та елементів управління людськими ресурсами, які на відміну від існуючих направлені на набуття знань, вмій, навиків і формування інтелектуального і творчого потенціалу, мобілізацію зусиль та поєднання інтересів зацікавлених сторін для підвищення ефективності розвитку малих підприємницьких структур агропромислового виробництва (с.49-52;с.120-122; с.152-158);

обґрунтуванні методичного підходу до інтегральної оцінки ефективності менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва який передбачає співставлення результатів господарської діяльності (виходів) із трудовими ресурсами (входами), враховує вагомість і порівняльне значення специфічних показників управління персоналом лідерами у межах результативності застосовуваної політики менеджменту персоналу(с.67:с.115-118;с.184-185).

Для досягнення цієї цілі автор максимально продуктивно використовує ідею удосконалення методичного апарату формування системи менеджменту персоналу, розробляє її теоретично, доводить до рівня практичного застосування в управлінні малих підприємницьких структур.

Білик Т.Л. представила у дисертаційній роботі ряд нових і вдосконалених теоретичних, методичних положень, до яких, у першу чергу слід віднести такі: трактування поняття “менеджмент”, “адміністрування”, “управління персоналом”. Удосконалене трактування автора сутності сучасного менеджменту персоналу дозволяє врахувати комплекс факторів, що обумовлюють цілеспрямований вплив на досягнення місії і цілей та забезпечення розвитку малих підприємств на інновацій основі та на відміну від інших визначень, враховує особливості малих підприємницьких структур аграрного виробництва(с.28).

Автором обґрунтовано складові системи управління персоналом, що передбачає взаємозв'язок та персоніфікований підхід до компетенцій, здійснення організаційних і функціональних заходів управління, їх періодичну повторюваність, тобто сукупність взаємопов'язаних елементів, підсистем на основі їх оцінювання та коригування; мотивації, що передбачає варіантність проведення управлінських заходів і рішень, механізму використання соціальних програм і компенсаційних пакетів з метою ефективної зайнятості персоналу малих підприємницьких структур (с.35;с.92).

Удосконалена модель інноваційної соціально відповідальної концепції бізнесу(business concept innovation) де вирішальними є внутрішні зв'язки між складовими так і зовнішні стосунки з клієнтами, коаліціонерами, постачальниками і партнерами, стейкхолдерами, тобто підхід, який трактує посилення соціальної відповідальності та здатності до визнання цінностей підвищення добробуту та рівня життя персоналу поряд з формуванням багатства як найвищої мети бізнесу. На нашу думку, такий підхід, крім певної наукової цінності, дозволяє вплинути на загальну ефективність управління персоналом підприємства(с.60;с.149).

Дістали подальшого розвитку пропозиції щодо складу функцій менеджменту персоналу включати до формування лізинг, аутсорсинг, коучинг, скринінг, рекрутинг і хедхантинг, при використанні посилити соціальну відповідальність та забезпечити розвиток компетенцій персоналу для запровадження інновацій (с.43;с.87);

методика оцінювання сприятливості інституціонального середовища та політики зайнятості, а саме запропоновано нами виокремлення інтелектуального, творчого, інноваційного потенціалу працівників, що дає можливість будувати мета-програмні профілі працівників та/ або претендентів на вакантні посади (с.162-163);

обґрунтування стратегії диверсифікації зайнятості персоналу малих сільськогосподарських підприємств з використанням відповідних кількісних та якісних

параметрів на основі SWOT- та кластерного аналізу для виділення однорідних груп регіонів України залежно від можливостей і загроз, показників забезпеченості і вартості персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва(с.135-148);

напрямки підвищення ефективності менеджменту персоналу: інвестування формування, організації, диверсифікації зайнятості та ефективного використання, професійного розвитку персоналу зорієнтованого на майбутнє, реалізацію місії і стратегічних цілей малих підприємницьких структур агропромислового виробництва (с.126-127; с.181-183).

Зазначені елементи наукової новизни дисертації, яка рецензується, свідчать про її достатньо високий теоретико-методологічний рівень у цілому, а вищенаведені положення можна оцінювати як такі, що мають найбільше значення з точки зору особистого внеску автора дисертації до обраної галузі економічної науки.

Більшість положень дисертації в авторському вирішенні корисні для практичного використання і можуть бути кваліфіковані як нові ідеї та рішення у сфері управління підприємствами, розвивають і поглиблюють діючі теоретичні підходи та методи.

Використання автором сучасних методів наукового дослідження, насамперед, узагальнення та систематизації; діалектичного; аналізу, синтезу, індукції, дедукції; взаємозв'язку конкретного та абстрактного; аналізу і синтезу; статистичних; монографічного; структурно-функціонального, порівняльного та кластерного аналізу і DEA посилює логічну достовірність одержаних результатів.

3. Практична значимість та зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Наукові розробки, представлені в дисертаційній роботі, мають практичне значення, оскільки формують базу для розвитку практики управління підприємствами, пропонують перспективні підходи до вирішення проблем менеджменту персоналу на підприємстві.

У дисертації логічно та послідовно вирішено сформульовані автором наукові та прикладні завдання, а результати дисертаційного дослідження знайшли практичне застосування в роботі підприємств, про що свідчать відповідні акти впровадження.

Теоретико-методичні та науково-практичні розробки, обґрунтовані в дисертаційному дослідженні, використовуються в навчальному процесі Подільського державного аграрно-технічного університету в учбовій роботі при викладанні навчальних дисциплін «Соціальна економіка», «Організація і управління діяльністю підприємств», «Соціальна відповідальність»

Дисертаційна робота виконана у відповідності до плану науково-дослідних робіт кафедри менеджменту організацій та адміністрування і є частиною науково-дослідної теми Подільського державного аграрно-технічного університету «Розробка заходів з підвищення економічної ефективності сільськогосподарського виробництва на основі втілення досягнень науково-технічного прогресу, раціонального використання виробничого та трудового потенціалу, фінансових, інвестиційних та інформаційних ресурсів, запровадження ефективного менеджменту, застосування передових досягнень в обліку та аудиті» (номер державної реєстрації 0110U005064) і «Формування стратегії та пріоритетів інноваційного розвитку аграрного сектору економіки в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0114U007032), а також «Менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» (номер державної реєстрації 0115U004439).

Автором внесено пропозиції щодо запровадження інноваційних форми, диверсифікації зайнятості виокремлення інтелектуального, творчого, інноваційного потенціалу працівників вдосконалення процесу управління персоналом малих сільськогосподарських підприємств на основі його системності, розроблено механізм компетентнісного підходу формування

персоналу малих сільськогосподарських підприємств та запропоновано методичний підхід до інтегральної оцінки ефективності управління та інноваційного потенціалу персоналу.

4. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Сформульовані наукові положення, результати та висновки дисертаційної роботи характеризуються належним рівнем обґрунтованості, чому сприяв аналіз значної кількості теоретичних розробок і апробація наукових результатів на науково-практичних конференціях.

Рецензована дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до вирішення важливої наукової проблеми. Дисертація має достатньо високий теоретико-методологічний рівень. Більшість положень дослідження в авторському вирішенні, безперечно корисні й можуть бути кваліфіковані як нові ідеї та рішення у сфері управління підприємствами, що розвивають і поглиблюють існуючі теоретичні підходи до цієї проблеми.

Дисертаційна робота Білик Т.Л. базується на використанні значного фактичного матеріалу, а отримані висновки й результати є цілісними та конкретними і такими, що відповідають завданням дослідження.

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи дозволяє зробити Висновок, що поставлені перед автором завдання в основному виконані.

Теоретичні та практичні рекомендації щодо вдосконалення управління персоналом сільськогосподарських підприємств є результатом власних напрацювань автора.

5. Структура та обсяг дисертації

Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел, довідок про впровадження результатів наукового дослідження. Основна частина дисертаційної роботи викладена на 192 сторінках комп'ютерного тексту. Дисертація містить 37 таблиць, 27 рисунків, 23 додатки, список використаних джерел із 193 найменувань.

У першому розділі «Теоретико-методичні засади менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» розкрито сутність, теоретичні підходи і уточнені поняття менеджменту, управління, адміністрування персоналу, доведено їх значення як чинника ефективного розвитку, обґрунтовані методичні підходи оцінки ефективності менеджменту персоналу малих підприємницьких структур з використанням вітчизняних та іноземних джерел, опублікованих протягом переважно останніх 5-10 років; здійснено понятійно-категоріальне структурування досліджуваних явищ і процесів; виконано структурно-функціональний аналіз системи менеджменту персоналу, який дозволив виокремити основні компоненти цієї системи та довести, що вона вирішує завдання, відмінні від завдань інших підсистем управління персоналом: формування, розвитку, оцінювання, мотивації, використання, динаміки чільності і мобільності персоналу.

У другому розділі «Тенденції розвитку та особливості менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» розкрито тенденції формування і розвитку, особливості та визначена ефективність діяльності, менеджменту персоналу малих підприємств.

Встановлено, що в цілому по Україні по всіх видах діяльності в розрізі розмірів підприємств спостерігається чітка тенденція зменшення кількості середніх за розмірами та нерівномірні коливання в різні сторони по всіх інших за розмірами підприємствах та відбувається скорочення чисельності найманих працівників у всіх за розмірами видах підприємств, а у сільському господарстві відбувається зростання у великих, мікро- та малих підприємствах.

Визначено, що система менеджменту персоналу аграрного підприємства включає в себе цілий ряд функцій, таких як планування, організація, мотивація, контроль, прийом на роботу та звільнення працівників (добір персоналу та найм; всебічна оцінка працівників від приймання до набору); профорієнтаційна робота та подальша адаптація в процесі праці, мотиваційні заходи, корпоративна культура та ділова етика, імідж підприємства; навчання працівників, адаптаційні моменти, перепідготовка кадрів та підвищення кваліфікації працівників; процеси управління стресовими, конфліктними ситуаціями в колективах; управління розвитком працівників; соціальна відповідальність і забезпечення.

У розрізі великих, середніх, малих сільськогосподарських підприємств України проведено обґрунтування та дана оцінка ступеня впливу кількості працюючих та витрат на персонал на розмір прибутку і доходу на одного працівника на основі проведеного кореляційного аналізу. Дані щодо ефективності використання персоналу вказують на більш високу ефективність роботи персоналу мікропідприємств за значно нижчу зарплату. Виявлений характер залежності свідчить про відсутність мотиваційної складової у витратах, які підприємство спрямовує на забезпечення персоналу.

У третьому розділі «Удосконалення менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» розкриті концептуальні основи зайнятості, обґрунтовані інноваційні форми, визначено напрямки підвищення ефективності менеджменту персоналу підприємницьких структур агропромислового виробництва.

Проведений SWOT-аналіз підприємницького середовища розкриває переваги та диспропорції в розвитку економіки регіону, пріоритетні завдання якого можна розв'язати за участю суб'єктів малого і середнього підприємництва. Зазначимо, що наявна потужна база за сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу сприятиме мультиплікації їх у соціальні блага для населення району.

Визначено пріоритети розвитку диверсифікації видів підприємницької діяльності на сільських територіях, які повинні бути направлені на створення умов для розвитку різноманітних видів економічної діяльності та форм господарювання на основі раціонального й ефективного використання природно-ресурсного та людського капіталів територій; підтримку створення та розвитку підприємництва; просування продукції з географічним маркуванням з метою створення її доданої вартості; розвиток туристичної та рекреаційної діяльності у сільській місцевості.

Нами проведена класифікація регіонів України залежно від результативних показників господарської діяльності малих сільськогосподарських підприємств, а також вихідних показників забезпеченості персоналом і вартості трудових ресурсів на основі використання методів однофакторного та багатомірного (багатофакторного) кластерного аналізу.

Доведено, що інноваційна система менеджменту персоналу містить сукупність взаємопов'язаних елементів, серед яких підсистеми: формування інноваційної концепції бізнесу; місії, цілей, іміджу, культури організації; використання соціальних пакетів і програм; розробку моделі компетенцій та інвестування розвитку персоналу конкретного підприємства; використання комп'ютерних та ІТ-технологій, формування інноваційного потенціалу, безперервного розвитку персоналу; соціальної адаптації працівників; мотивації праці, контролю і аудиту, оцінки та атестації персоналу; управління знаннями, кар'єрою і конфліктами; диверсифікації зайнятості, інфраструктурного забезпечення, синергійного ефекту.

Завершують роботу висновки, в яких дисертант логічно підбиває підсумок проведених досліджень і які повною мірою відповідають поставленій цілі й завданням роботи та логічно впливають з основного змісту роботи.

Усе вищенаведене свідчить про високу компетентність автора, комплексність, наукову і практичну цінність дисертації. Результати, які одержані в процесі дослідження, дозволяють кваліфікувати їх як такі, що сприяють вирішенню важливої наукової економічної задачі, що полягає у розробці теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо формування системи менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

6. Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та Авторефераті

Основні результати досліджень опубліковані в 9 наукових працях загальним обсягом 4,36 ум. друк. арк., з них 5 – в наукових фахових виданнях України (в тому числі 1 стаття – у виданні, яке включене до міжнародної наукометричної бази) (0,7 ум. друк. арк.), в тому числі 7 одноосібних. Загальний обсяг опублікованих наукових праць, що належать особисто здобувачу, становить 3,18 друк. арк.

Публікації дисертанта в наукових фахових виданнях належним чином висвітлюють результати дослідження. Матеріали дисертаційної роботи були обговорені на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях. Автореферат дисертації відповідає основним положенням дисертації.

Отже, основні результати дослідження, які мають наукове і практичне значення, опубліковані в достатній кількості наукових праць та належно апробовані на практиці.

7. Зауваження та дискусійні положення дисертаційної роботи

Разом з тим, ознайомившись з дисертаційною роботою Білик Т.Л., вважаю, що в ній наявні деякі дискусійні положення, котрі не знижують загального позитивного враження від проведеного дослідження:

1. Детально проаналізувавши трактування основних завдань менеджменту персоналу в сільському господарстві (с. 20) автор виділяє аналіз потреб в певній якості та кількості працівників, необхідність підвищення кваліфікації, мотивації та компенсації. На нашу думку, слід було б представити більш розгорнуті пропозиції, особливо в контексті виявлених автором проблем менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

2. Зрозумілим є бажання здобувача обґрунтувати доцільність використання терміну компетенція, як спеціально структурованого комплексу характеристик особистості, свідомих, суспільно активних громадян, конкурентоспроможних на українському, європейському і світовому ринках праці. Автором запропоновані розглядати інтегровану компетентність як формування, володіння та використання на практиці сукупності компонентів компетенцій, можливість ефективно діяти у різних сферах життєдіяльності, тобто як ступінь оволодіння певною професійно-кваліфікаційною творчою якістю, вміння застосовувати її у практичній діяльності(с. 26). Разом з тим, на нашу думку, результати відповідного контекстуального аналізу доцільно було представити у другому чи обґрунтувати пропозиції у третьому розділі.

3. В розділі 2 автор не приділив достатньої уваги аспекту ефективності використання професійно-кваліфікаційних категорій персоналу підприємства, який в ході дослідження було визначено серед основних завдань менеджменту персоналу на вітчизняних підприємствах (рис. 2.4)

4. Автор здійснює критичне переосмислення застосування таких інструментів як лізинг, аутсорсинг, коучинг та інші. На нашу думку, положення щодо їх використання є дискусійними і потребують додаткового обґрунтування.

5. Робота потребує деякого літературного редагування.

8. Загальний висновок

Проведений аналіз змісту рецензованої дисертації, автореферату, основних опублікованих праць, виступів на наукових конференціях дозволяє зробити висновок, що дисертаційна робота Білик Т.Л. «Менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» є самостійним, закінченим науковим дослідженням, яке має достатньо високий науковий рівень і певне практичне значення.

У сукупності це дає підстави стверджувати, що дисертаційна робота за своїм змістом, теоретичним обґрунтуванням, новизною наукових результатів, ступенем практичного впровадження відповідає пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р., яким має відповідати дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук, а її автор, Білик Тетяна Леонівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління
персоналом та економіки праці
Кам'янець-Подільського
національного університету імені
Івана Огієнка

П. А. Стрельбіцький

