

ВІДЗИВ

офіційного опонента на дисертаційну роботу

Білик Тетяни Леонівни

«Менеджмент персоналу малих підприємницьких структур

агропромислового виробництва»,

подану на здобуття наукового ступеню кандидата економічних наук за

спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами.

Важливим компонентом ринкової економіки є співіснування і взаємодія великих, середніх та малих підприємств. В агропромисловому комплексі України розвиток малих підприємств не набув достатньої динаміки, а однією з причин цього явища є низький рівень управління такими структурами. Боротьба за виживання в умовах конкурентного ринку вимагає від менеджерів змінювати відносини і до персоналу, оскільки соціальна спрямованість економічних реформ змушує підприємства по-новому оцінювати роль і місце людини в організації та діяльності підприємства. В сучасних умовах персонал підприємства — це та основа, яка допомагає досягти ринкового успіху, адже наявність грошових та матеріальних ресурсів ще не є гарантією успіху, а тільки його передумовою. І саме організатори-менеджери є його надійним фундаментом. Основними рисами діяльності менеджерів персоналу можна вважати орієнтацію на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, постійний процес набуття знань та підвищення кваліфікації, професіоналізм, інтелектуальний та творчий потенціал, делегування повноважень, підприємницькі здібності менеджерів тощо. Тому менеджмент персоналу повинен являти собою взаємопов'язані організаційно-економічні та соціальні заходи з метою створення умов для ефективного розвитку підприємства. Вказана сторона менеджменту має велике практичне значення і потребує постійної розробки теоретичних положень та механізмів їх реалізації.

Саме це обумовлює актуальність дослідження Білик Тетяною Леонівною теоретичних та науково-методичних засад менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва як каталізатора розвитку агропромислового комплексу України, що має як наукове, так і практичне значення.

Актуальність роботи Білик Т.Л. також підтверджується також зв'язком наукової спрямованості дисертаційного дослідження із науково-дослідною роботою 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), при виконанні яких автором внесено пропозиції щодо запровадження інноваційних форм менеджменту персоналу, виокремлення інтелектуального, творчого, інноваційного потенціалу працівників, розроблено механізм компетентнісного підходу до формування персоналу малих сільськогосподарських підприємств та запропоновано методичний підхід до інтегральної оцінки ефективності управління та інноваційного потенціалу персоналу.

Важливість теоретичних і практичних засад вирішення вищевказаних питань обумовлюють наукову актуальність і практичну значимість теми дисертаційного дослідження Білик Т.Л., його зміст та завдання. Дисертаційна робота є цілісним науковим дослідженням, своєчасним та необхідним для удосконалення системи менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна.

Сформульовані в дисертаційній роботі Білик Т.Л. наукові положення, висновки і практичні рекомендації мають належний рівень обґрунтованості, що підтверджується опрацюванням широкого кола наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, коректною постановкою наукових задач і адекватністю методів їх вирішення. Достовірність одержаних результатів забезпечена застосуванням сучасних методів наукового дослідження, а саме: абстрагування, аналізу та синтезу, індуктивного та дедуктивного, історичного, логічного, сходження від абстрактного до конкретного, генетичного методу, ретроспективного методу, системного підходу, прийоми статистико-економічного методу (зокрема, порівняння, групування, графічного, табличного, побудови тренду та ін.), тощо.

Автор всебічно обґрунтовує думку про те, що надзвичайно важливе місце у науковому забезпеченні удосконалення менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва посідає методологія, тому що вона визначає методи застосування механізму управління персоналом на основі формування системності управлінського процесу. Тому здобувач наголошує на важливості застосування саме системного підходу як такої методологічної орієнтації дослідження, що дозволяє розкрити теоретичні основи менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва.

Висновки, пропозиції та рекомендації є достатньо повними та аргументованими. Зміст дисертаційної роботи відповідає її темі і підтверджує системність, глибину та методичну оригінальність виконаних досліджень, які сприяли досягненню поставленої мети.

Серед досягнень дисертанта слід відмітити результати досліджень характеризується новизною та розкривають глибину, складність, масштабність, повноту та суть дисертаційного дослідження.

Зокрема, обґрунтовано науково-методичний підхід до інтегральної оцінки ефективності менеджменту персоналу малих підприємницьких структур

агропромислового виробництва, який передбачає співставлення результатів господарської діяльності (виходів) із трудовими ресурсами (входами), що враховує вагомість і порівняльне значення специфічних показників управління персоналом у межах результативності застосовуваної політики менеджменту персоналу.

На увагу заслуговує запропонована дисертантом модель інноваційної соціально-відповідальної концепції бізнесу (businessconceptinnovation), що містить такі взаємопов'язані елементи як зв'язок і стосунки з клієнтами, коаліціонерами, постачальниками і партнерами, стейкхолдерами, базову стратегію, стратегічні засоби і ціннісні мережі.

Являє наукову новизну також вдосконалення методичних засад оцінювання сприятливості інституціонального середовища та політики зайнятості спрямованої на створення нових робочих місць; сприяння самостійній зайнятості населення, розвитку підприємництва; підготовку і підвищення якості робочої сили, професійного і кваліфікаційного рівня персоналу відповідного до потреб економіки та ринку праці.

В дисертаційній роботі також поглиблено трактування поняття “менеджмент”, “адміністрування”, “управління персоналом”, а саме менеджмент визначено як цілеспрямований вплив на досягнення місії і цілей та забезпечення розвитку малих підприємств на інновацій основі, що враховує особливості малих підприємницьких структур аграрного виробництва, системність здійснення заходів щодо забезпечення належних умов їх проведення та безпосередньої реалізації, соціальної відповідальності працівника, роботодавця, держави, суспільства.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підставу зробити висновок, що отримані автором результати є науково обґрунтованими, які в сукупності спрямовані на вирішення важливого наукового завдання обґрунтування теоретичних, методичних та прикладних аспектів щодо удосконалення менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів.

Теоретична цінність наукових результатів полягає в обґрунтуванні теоретико-концептуальних та науково-методичних засад щодо вдосконалення менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва на основі забезпечення системності управлінського процесу, що передбачає взаємозв'язок узгодженість управлінських методів і засобів, періодичну повторюваність їх застосування, розробку відповідного інформаційно-аналітичного забезпечення та врахування особливостей організації виробничої діяльності.

Практична цінність результатів дослідження полягає в розробці методичної основи та впровадженні практичних рекомендацій щодо вдосконалення менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва України для вирішення актуальних проблем економічного розвитку агропромислового комплексу, а саме підвищення системності менеджменту персоналу та поглибленню його впливу на результативність діяльності суб'єктів господарювання.

Результати дисертаційного дослідження використано в аналітичній роботі Департаменту агропромислового розвитку Хмельницької обласної держадміністрації (№ 01/01 від 10.11.2015) та управління агропромислового розвитку Кам'янець-Подільського райдержадміністрації (№ 2-3/113 від 14.02.2015), впроваджено в практику діяльності СТЗОВ«Гарант» Кам'янець-Подільського району Хмельницької області в частині підвищення ефективності діяльності малих підприємницьких структур агропромислового виробництва (довідка № 216 від 28.11.2014); використано в господарській діяльності ПП «Деметра-2010» Кам'янець-Подільського району Хмельницької області (довідка № 127 від 09.11.2015) в частині оцінки роботи і мотивації персоналу з метою підвищення результатів виробничої діяльності;

Результати дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі Подільського державного аграрно-технічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Соціальна економіка», «Організація і управління діяльністю підприємств», «Соціальна

відповідальність» та у науково-дослідній роботі викладачів, аспірантів, студентів університету (довідка № 01-08/06-12/809 від 16.09.15).

4. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

У відкритому друку за темою дисертації опубліковано 9 наукових праць загальним обсягом 3,18 др. арк., у тому числі 5 статей опубліковано в наукових фахових виданнях України (в тому числі 1 стаття – у виданні, яке включене до міжнародної наукометричної бази), 1 стаття в інших виданнях, 3 тези доповідей на науково-практичних конференціях.

В опублікованих працях здобувача повно відображено сутність отриманих результатів виконаного дослідження та їх наукова новизна. Результати дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях та конгресах. Опубліковані автором статті в повній мірі відображають наукову новизну результатів дисертаційного дослідження та їх сутність. Таким чином, можна стверджувати, що дисертант здобув належну та достатню апробацію результатів дисертаційної роботи.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертація має наступну структуру: вступ, три розділи, висновки, додатки, список використаних джерел. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. Автореферат забезпечує ідентичність основних положень, висновків та пропозицій роботи.

Дисертація являє собою завершену наукову працю, що містить нові науково обґрунтовані результати, які дозволяють вирішити завдання формування системи менеджменту персоналу у малих підприємницьких структурах агропромислового виробництва.

Об'єм, структура та стилістичне оформлення дисертації відповідає вимогам ДАК Міністерства освіти і науки України щодо кандидатських дисертацій. Повний обсяг дисертації займає 206 сторінок комп'ютерного

тексту, у т.ч. основна частина – 192 сторінки. Робота містить 37 таблиць, 27 рисунків, 23 додатки. Список використаних джерел налічує 193 найменування на 19 сторінках.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Оцінюючи в цілому достатній рівень розробки теоретико-методологічних і методичних положень, практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення є дискусійними.

1. Як елемент наукової новизни здобувачем запропоновано інноваційні форми менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва. Не до кінця є зрозумілим, в чому саме полягають інновації, адже запропоновано класичні складові процесу розвитку персоналу організації, які базуються на основі запровадження дієвої системи навчання, підготовки та перепідготовки, формування компетенцій та творчого потенціалу працівників з врахуванням конкретних особливостей діяльності підприємств (ст. 7, 161-170);

2. Здобувачем пропонується до складу функцій менеджменту персоналу віднести існуючі персонал-технології позикової праці (лізинг, аутсорсинг), навчальні персонал-технології (коучинг) та персонал-технології підбору та найму персоналу (скринінг, рекрутинг і хедхантинг). З цим важко погодитися, оскільки метою персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом у процесі використання позикової праці, навчання, підбору та найму співробітників, а функції менеджменту персоналу – це окремі види управлінської діяльності, спрямованої на вирішення завдань і досягнення поставлених організаційних цілей (ст. 9, 35-52);

3. У п.2.2. дисертаційного дослідження «Особливості менеджменту персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва» здобувачем аналізуються особливості менеджменту в більшій мірі на прикладі

двох підприємств Хмельницької області ТОВ ВКФ «Агро-Еко ХХІ» і СТзОВ «Гарант». В той же час, відсутнє пояснення щодо вибору регіону та суб'єктів дослідження, їх частки на ринку, а відповідно і рівня результативності проведеного аналізу (ст. 91-110);

4. У п. 3.1. «Концептуальні основи зайнятості персоналу підприємницьких структур агропромислового виробництва» здійснено кластерний аналіз подібності малих сільськогосподарських підприємств регіонів України за рівнем забезпеченості персоналом та ефективністю їх використання. В той же час, немає пояснень, які показники лягли в основу визначення ефективності використання персоналу малими сільськогосподарськими підприємствами (ст. 135-140);

5. З метою проведення діагностування підприємницького середовища здобувачем здійснено SWOT-аналіз (ст. 143-145). Вважаємо, що побудовану матрицю слід було б доповнити зіставленням сильних і слабких сторін можливостями і загрозами ринку, що дозволило б відповісти на питання: як можна скористатися можливостями, використовуючи сильні сторони підприємства, які слабкі сторони можуть у цьому завадити, за рахунок яких сильних сторін можна нейтралізувати існуючі загрози, яких загроз, збільшених слабкими сторонами, слід найбільше побоюватися.

6. Висновок до другого розділу (ст. 129-131) автор подає як конспективний виклад другого параграфу. Його необхідно було скоротити та конкретизувати.

7. Робота містить незначні епізодичні упущення щодо трактування правових норм, термінів, оформлення бібліографічних посилань (передусім стосовно зарубіжної літератури), тлумачення малопоширених аббревіатур та запозичених словосполучень.

Відзначене не применшує в цілому високий науково-теоретичний та прикладний рівень дисертаційної роботи і не може служити підставою для зниження її позитивної оцінки.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Білик Тетяни Леонівни на тему: «Менеджмент персоналу малих підприємницьких структур агропромислового виробництва», яку було подано на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), є завершеним науковим дослідженням, що має практичне значення та є внеском у розвиток економічної науки. Отримані в результаті проведеного дослідження нові, науково обґрунтовані й достовірні висновки та пропозиції свідчать про високий рівень наукової підготовки його автора.

За актуальністю розглянутої проблематики, обсягом дослідження, науковим рівнем і практичною цінністю отриманих результатів дисертаційна робота повністю відповідає вимогам пп. 9, 11 і 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 р., а її автор Білик Тетяна Леонівна заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук зі спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами – за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

д.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту
імені проф. Й.С. Завадського
Національного університету біоресурсів
і природокористування України

Л. В. Забуранна



ЯКІС ЗАСВІДЧУЮ
заступник відділу кадрів
М.В. Михайліченко
2016р.