

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

ВІДГУК

опонента, доктора економічних наук, професора Зось-Кіора Миколи Валерійовича, професора кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної на дисертаційну роботу ШТЕРМИ Тетяни Василівни на тему: «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС», поданого на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Трудовий потенціал є фундаментальною ланкою вітчизняної економіки, функціонування якого спрямоване на розвиток виробництва, формування внутрішнього валового продукту, створення умов для зростання експортного потенціалу України. Для забезпечення стабільної фінансово-господарської діяльності, підвищення ефективності виробництва та реалізації наявних конкурентних переваг суб'єктам господарювання необхідне забезпечення висококваліфікованими трудовими ресурсами. Дана проблема посилюється в умовах війни та на тлі масових міграційних процесів, що вимагає дієвих інструментів її вирішення.

Проте на сучасному етапі ведення бізнесу в умовах стійкого зростання взаємозалежності та відкритості економік, конкуренції між суб'єктами господарювання, підсилення ролі інформації в процесі діяльності для вітчизняних підприємств виникає необхідність дослідження чинників формування та розвитку трудового потенціалу, усвідомлення зростання складності процесів управління, необхідність створення системи протидії деструктивного впливу ризиків фінансово-господарської діяльності в контексті забезпечення трудовими ресурсами, створення інноваційно-інвестиційної основи розвитку на основі досвіду, компетенцій та навичок працівників, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці.

За таких умов існування та подальший розвиток бізнесу неможливий без формування та належного рівня розвитку трудових ресурсів, формування системи ефективного управління розвитком трудового потенціалу підприємства, реалізація якої забезпечує конкурентоспроможність його як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Системний вплив управління поєднує в собі не тільки

співвідношення дії макроекономічних факторів, а також і мікроекономічних. Звідси витікає, що динамічний розвиток економіки України неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва. Саме тому, ґрунтовне наукове дослідження проблем управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур є гострою необхідністю сьогодення.

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 автору і є його науковим доробком. 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.

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.

У першому розділі «Теоретичні засади управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур» визначено економічну суть категорій трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський

капітал та їх взаємозв'язок, досліджено теоретичні підходи до сутності, типології та особливостей формування трудового потенціалу, окреслено наукові засади стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, розглянуто трудові ресурси як об'єкт управління в контексті стратегічного розвитку трудового потенціалу бізнес-структур.

У другому розділі «Методологічні засади оцінки управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур» досліджено «трудова потенціал» як соціально-економічну категорію, визначено компонентні складові (структурні компоненти) трудового потенціалу бізнес-структур та методичні підходи до оцінки управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур.

У третьому розділі «Тенденції стратегічного розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні» здійснено аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку трудового потенціалу, досліджено розвиток ринку праці в Україні в умовах воєнного часу та проведено оцінку управління трудовим потенціалом бізнес-структур аграрного сектору.

В четвертому розділі «Фактори формування, розвиток підходів до управління та основні проблеми відтворення трудового потенціалу бізнес-структур в умовах війни» визначено фактори формування трудового потенціалу та детермінанти розвитку, запропоновано підходи до управління трудовим потенціалом у бізнес-структурах, окреслено основні проблеми розвитку та відтворення трудового потенціалу в умовах війни

В п'ятому розділі «Вдосконалення управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» запропоновано концептуальний підхід до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, визначено інноваційні інструменти управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в контексті руху до Європейського Союзу, побудовано модель управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектора в умовах євроінтеграції.

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

Наукова новизна дисертаційного дослідження. Наукова новизна, що відображена у дисертаційній роботі системно і послідовно, є результатом проведення авторських наукових досліджень. До основних положень, що формують наукову новизну та особистий внесок авторки слід віднести комплексне дослідження теоретико-методологічних засад формування управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур і розробленні практичних рекомендацій щодо його вдосконалення в умовах інтеграції до ЄС, а саме:

вперше:

- визначено практичне наповнення поняття «трудова потенціал бізнес-структури», як наявну економічно-активну робочу силу бізнес-

структури за сукупністю якісних показників: освіта та кваліфікація, спеціальна кваліфікаційна підготовка, компетенції, статевий та віковий склад, стан здоров'я, і кількісних показників, яка використовується в теперішньому часі в підприємницькій діяльності, її розвиток і використання в майбутньому, що за мінливих ринкових умов забезпечить кращу ефективність, конкурентоспроможність суб'єкта підприємницької діяльності та задоволення особистих і суспільних потреб;

- представлено авторський концепт до управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції України до ЄС з урахуванням пріоритетності економічних інтересів у підвищенні конкурентоспроможності бізнес-структур та обраної стратегії, на основі максимального рівня потенційних можливостей працівників брати участь у виробничій діяльності із врахуванням їх якісних характеристик, таких як кваліфікація, компетентності та набутий досвід за наявності необхідних організаційних, технічних та технологічних умов;

- визначено соціально-економічну сутність управління стратегічним розвитком трудового потенціалу 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;

- автором запропоновано науково обґрунтовані підходи щодо управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких управління на основі інструкцій, що дозволило визначити найбільш чіткі критерії оцінки рівня професійних знань, умінь і навичок, управління на основі визначеної мети. Це дає можливість відстежувати кількісні зміни розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, пов'язуючи очікувані результати розвитку з їх стратегічними цілями, а також допомагає мотивувати співробітників і формувати адекватну поведінку, враховуючи прозорість очікуваних результатів та управління на основі компетенцій та цінностей, яке систематизує поведінкові вимоги до працівників у процесі досягнення цілей, поставлених різними посадами та рівнями управління в даній бізнес-структурі.

удосконалено:

- соціально-економічну сутність поняття «стратегічний розвиток трудового потенціалу бізнес-структури» як 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, направлений на формування ринкових конкурентних переваг бізнес-структури у відповідності до умов інтеграції до ЄС. Це зокрема дозволяє застосовувати адаптивні механізми пошуку та ефективного використання кадрів в умовах їх дефіциту під час війни;

- адаптивну методикау ідентифікації актуальних складових конкурентоспроможності трудового потенціалу бізнес-структур, серед яких основною в Україні визначено його якість, шляхи забезпечення якої полягають в заміщенні працівниками з вищим рівнем освіти та професійної підготовки і постійному підвищенні рівня кваліфікації працюючих на основі системи безперервного навчання;

- соціально спрямовані інструменти підвищення довгострокової конкурентоспроможності трудового потенціалу, зокрема високорозвинений інтелектуальний потенціал працівників як знання, творчі та розумові здібності, набуті в процесі організації та впровадження інновацій, які використовуються працівниками в процесі трудової діяльності з метою отримання конкурентних переваг;

- методологію діагностики трудового потенціалу бізнес-структури в Україні як інтегровану сукупність людських, професійних, якісних та організаційних складових, а також соціально-економічних категорій, що включають 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 розвиток трудового потенціалу дасть можливість визначити напрями державної політики щодо подолання їх деструктивного впливу.

- формальний механізм професійного 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:

- систематизація видів трудового потенціалу за сучасними класифікаційними ознаками, що передбачають сепарування за функціональними групами, яка уможливить якісну оцінку використання та ефективності трудового потенціалу бізнес-структур за окремими професійними групами працівників та допоможе виявити проблеми і визначити шляхи підвищення ефективності трудового потенціалу;

- тактика адаптації системи національної освіти до нового соціального та економічного стану країни на основі врахування напрямів

державної політики, моніторингу ринку праці та маркетингових стратегій розвитку освіти, що дасть можливість в майбутньому зневилювати дисбаланс між попитом і пропозицією висококваліфікованих працівників, що спричинило перевиробництво і водночас дефіцит деяких професій;

- апробовані інноваційні підходи щодо відновлення та формування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації на основі плановості та систематичності, що вплине на покращення якісних характеристик трудового потенціалу таких як фаховість, компетентність, професійно-кваліфікаційний рівні, трудову активність та мобільність;

- актуальні напрямки підвищення ефективності державної політики із забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку трудового потенціалу та ринку праці України та світу 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; стабільного захисту найбільш вразливих груп населення; сприяння поверненню людського капіталу, який емігрував за кордон;

- основні підходи до методології та алгоритм фактичної оцінки ринку праці України у відповідності дотримання вимог роботодавців, яка включає як кількісні, так і якісні елементи, де кількісний компонент включає репрезентативне опитування роботодавців та керівників ПТНЗ у досліджених районах, якісний компонент включає 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 ЗПО.

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.

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, викладена на 471 сторінках комп'ютерного тексту, в т. ч. основна частина на 366 сторінці. Робота містить 11 таблиць, 82 рисунки, 13 додатків, список використаних джерел налічує 451 найменування.

Теоретична та практична цінність результатів дослідження. Наукові результати та основні положення дисертаційної роботи апробовані на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях. Результати дисертаційного дослідження характеризуються практичною

значущістю. Вони пристосовані для використання в практичній діяльності бізнес-структур, органів державного управління та місцевого самоврядування, вищих навчальних закладів. Впровадження пропозицій та рекомендацій дисертанта документально підтверджено.

Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та рефераті. Кількість, обсяг та зміст друканих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

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

Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності. За результатами ґрунтовного вивчення рукопису дисертаційної роботи та опублікованих наукових праць автора, а також аналізу наданого автором звіту щодо перевірки тексту рукопису електронним сервісом, порушень академічної доброчесності не було встановлено. Використанні здобувачем окремі ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідні джерела.

Дискусійні положення та зауваження до змісту роботи. Відзначаючи належний теоретико-методичний рівень дисертаційної роботи, 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. Тема роботи передбачає дослідження системи управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС. При цьому робота значно виграла б при наведенні порівняльних характеристик даних систем в бізнес-структурах і бюджетних організаціях України, в бізнес-структурах України і бізнес-структурах ЄС.

2. В табл. 2.2 Ви розглядаєте сучасні інтерв'ю-технології методів залучення персоналу, такі як структуроване інтерв'ю, інтерв'ю на основі компетенцій, стрес-інтерв'ю, проєктивне інтерв'ювання, кейс-інтерв'ю. Із наведеного дослідження не є зрозумілим, які з даних інструментів передбачають використання штучного інтелекту.

3. На рис. 2.4 представлені сучасні методи розвитку трудового потенціалу бізнес-структур, такі як бізнес-тренінг, коучинг, проблемні семінари, кейс-стаді, E-learning. Бажано було б не тільки всіляко описати характеристику даних методів, а представити їх позитивні сторони та недоліки, особливості застосування в умовах воєнного стану.

4. На рис. 2.7 серед чинників, що впливають на розвиток трудового потенціалу бізнес-структур аграрного сектору економіки, таких як високий рівень смертності чоловіків працездатного віку, різка диференціація доходів населення, низький рівень соціальної захищеності, низький

природний приріст населення, старіння нації, слід було б розглянути міграцію та високий рівень фізичної небезпеки через війну.

5. Аналізуючи напрями розвитку трудового потенціалу (рис. 5.1), здобувач акцентує увагу на необхідності збільшення кількості кваліфікованих працівників. При цьому доцільно було б дати авторське визначення «кваліфікованих працівників», а також ув'язати дану мету розвитку трудового потенціалу із акцентами на швидке поширення штучного інтелекту, робототехніки та інших технологій «розумної автоматизації» (підрозділ 4.1).

6. В підрозділі 5.3, зокрема в табл. 5.3, досліджуються показники трудового потенціалу в сільгосп підприємствах України, зокрема продуктивність праці, тенденція зміни якої носить негативний характер. Дане дослідження суттєво виграло б, якби авторка визначила достатній для конкуренції з країнами ЄС її рівень, адже даний показник є базовим для розвитку вітчизняного ринку праці в контексті інтеграційних процесів.

Вказані зауваження виключно відображають наукову позицію опонента та його погляди на досліджені дисертантом процеси та явища та не знижують позитивної оцінки роботи в цілому.

Висновок про відповідність дисертації вимогам МОН України. Дисертаційна робота Штерми Тетяни Василівни на тему: «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» виконана на актуальну тему і достатньо повно відображає сутність отриманого при виконанні дослідження нового розв'язання наукової проблеми обґрунтування засад та принципів управління розвитком трудового потенціалу бізнес-структур. Результати дослідження є обґрунтованими і достовірними. Автореферат відповідає основному змісту дисертаційного дослідження.

Дисертаційна робота «Управління стратегічним розвитком трудового потенціалу бізнес-структур в умовах інтеграції до ЄС» за змістом і оформленням відповідає вимогам пп. 7, 8 та 9 «Порядку присудження та позбавлення наукового ступеня доктора наук», затвердженого постановою КМУ від 17 листопада 2021 року № 1197 (зі змінами), а її автор – Штерма Тетяна Василівна – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент

доктор економічних наук, професор
професор кафедри
менеджменту ім. І.А. Маркіної
Полтавського державного
аграрного університету



Микола ЗОСЬ-КІОР