

ВІДГУК

**офіційного опонента, к. е. н., доц. Стрельбіцького П. А. на дисертацію
Чорнобиля Олександра Володимировича «Формування системи
адаптації персоналу на підприємстві», подану на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 –
економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

1. Актуальність обраної теми

Необхідність вирішення проблем, з якими стикаються вітчизняні підприємства внаслідок фінансово-економічної кризи, зробила питання стратегічного управління персоналом як ніколи актуальним. Однією з ключових умов забезпечення стійкості і подальшого розвитку підприємства є ефективність роботи з персоналом. У цьому контексті на особливу увагу заслуговують управлінські технології, які дають підприємству можливість ефективно використовувати наявний персонал протягом всього періоду перебування останнього у юридичному зв'язку з підприємством.

Господарська діяльність підприємств в сучасних економічних умовах значною мірою залежить від людського фактору і здобувач абсолютно вірно відмічає, що для збереження наявного потенціалу і забезпечення успішного розвитку підприємства повинні мати в своєму арсеналі не тільки сучасні методи підбору персоналу, а й комплекс заходів і процедур, спрямованих на максимально швидку адаптації персоналу (с. 3).

Можна погодитись із авторським трактуванням дефініції «система адаптації персоналу на підприємстві» як сукупності взаємопов'язаних елементів (об'єкти, завдання, методи, інструменти, нормативне забезпечення, результати адаптації персоналу), що взаємодіє із іншими підсистемами управління персоналом на підприємстві і забезпечує практичне здійснення процесу взаємного пристосування новопризначених або потенційних

працівників та самого підприємства і має на меті досягнення належного рівня функціонування новопризначеного або майбутнього персоналу за рахунок оптимальних витрат ресурсів та у максимально допустимі стислі терміни (с. 49).

На нашу думку, розробка теоретичних засад і практичних рекомендацій щодо формування системи адаптації персоналу на підприємстві, представлені Чернобилем О. В., дозволять суттєво збагатити практику управління персоналом вітчизняних підприємств та підвищити обґрунтованість відповідних управлінських рішень. Прагнення автора науково обґрунтовано вирішити цю проблему заслуговує позитивної оцінки, а напрямок дослідження, обраний дисертантом, є актуальним і важливим.

2. Оцінка змісту, 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 формування системи адаптації персоналу на підприємстві.

Для досягнення цієї цілі автор максимально продуктивно використовує ідею удосконалення методичного апарату формування системи адаптації персоналу, розробляє її теоретично, доводить до рівня практичного використання у практиці управління підприємствами.

Чернобиль О. В. представив у дисертаційній роботі ряд нових і вдосконалених методичних положень, до яких, у першу чергу слід віднести такі:

- розроблено модель формування системи адаптації персоналу на підприємстві (с. 136-154). Дана розробка дозволяє врахувати комплекс

зовнішніх і внутрішніх факторів, що обумовлюють діяльність підприємства, обрати відповідну стратегію інтеграції процесу адаптації персоналу у систему управління персоналом на підприємстві, підібрати оптимальний у конкретних умовах набір методів та інструментів адаптації персоналу.

На нашу думку, такий підхід, крім певної наукової цінності, дозволяє вплинути на загальну ефективність управління персоналом підприємства.

- дістали подальший розвиток інструменти аналізу діяльності корпоративних університетів та навчальних центрів вітчизняних підприємств в частині форматів адаптаційних навчальних програм, видів адаптації персоналу на підприємстві, місця системи адаптації персоналу в системі управління персоналом (п. 2.2. дисертаційної роботи). Дана розробка дозволить відповідним підприємствам своєчасно виявляти проблемні зони в організації процесу адаптації персоналу і вдосконалювати адаптаційні навчальні програми в частині забезпечення професійної та санітарно-гігієнічної адаптації.

Автор робить слушний висновок, що на сучасному етапі розповсюдженою є ситуація, за якої на підприємствах України існують лише окремі елементи системи адаптації персоналу, що є головною передумовою негативних явищ, пов'язаних із плинністю персоналу, який пропрацював до одного року і високими витратами, пов'язаними із залученням нових працівників і, відповідно, пропонує комплекс сучасних інструментів адаптації персоналу.

- здобувач пропонує алгоритм впровадження програми наставництва на підприємстві як інструменту адаптації персоналу, що дасть можливість підприємствам формувати систему адаптації персоналу, яка відповідає сучасним економічним умовам і передбачає максимальне залучення в процес виробничих підрозділів.

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, формалізації та абстрагування, взаємозв'язку конкретного та абстрактного, логіко-семантичного, аналізу і синтезу, класифікації, статистичного, структурно-функціонального аналізу, порівняльного аналізу 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 організації процесу адаптації 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 Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації Львівського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України.

Дослідження проводилося згідно з планом науково-дослідної роботи

Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентові України «Державно-управлінські засоби забезпечення інноваційного розвитку регіону» (державний реєстраційний № 0114U000780).

Практичне значення одержаних у результаті дослідження результатів підтверджується тим, що теоретичні положення дисертаційної роботи доведені до рівня практичного застосування, що сприятиме подальшому ефективному розвитку теорії та практики управління підприємствами.

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

Сформульовані наукові положення, результати та висновки рекомендації 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 Чорнобиля О. В. 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.

5. Структура та обсяг дисертації

Дисертаційна робота структурована за традиційною схемою, викладена

українською мовою на 237 сторінках комп'ютерного тексту, складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 242 найменувань, містить 15 рисунків, 17 таблиць та 13 додатків.

Перший розділ дисертації включає огляд літератури, який подано як аналіз теоретичних засад за темою дисертаційної роботи з використанням вітчизняних та іноземних джерел, опублікованих протягом переважно останніх 5-7 років; здійснено понятійно-категоріальне структурування досліджуваних явищ і процесів; виконано структурно-функціональний аналіз системи адаптації 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, переміщення персоналу), але перебуває з ними у тісному зв'язку і взаємозалежності.

У другому розділі – проаналізовано практику функціонування систем адаптації персоналу в сучасних ринкових умовах з акцентом на найбільш поширеному методі адаптації персоналу – навчанні в корпоративному університеті та найбільш поширеному інструменті адаптації персоналу – наставництві.

У третьому розділі розроблено модель формування системи адаптації персоналу на підприємстві, розвинуто і поглиблено методичні аспекти запровадження сучасних інструментів адаптації персоналу, зокрема при адаптації новопризначених керівників, розроблено алгоритм впровадження програми наставництва як інструменту адаптації персоналу на підприємстві.

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 адаптації персоналу на підприємстві.

6. Повнота викладу матеріалів дисертації в опублікованих працях та авторефераті

Основні положення за темою дисертації відображено в опублікованих 11 наукових працях, зокрема: 5 наукових статтях у наукових фахових виданнях України, з яких 1 стаття у виданні, яке включено до міжнародних наукометричних баз даних, 1 стаття у наукових періодичних виданнях іноземних держав, 5 тез матеріалів науково-практичних конференцій.

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 Чорнобиля О. В., вважаю, що в ній наявні деякі дискусійні положення, котрі не знижують загального позитивного враження від проведеного дослідження:

1. Детально проаналізувавши нормативно-правові акти, дотичні до організації процесу адаптації персоналу на підприємстві, автор обмежився загальними рекомендаціями з активізації державної політики щодо адаптації персоналу на підприємстві (с. 30). На нашу думку, слід було б представити більш розгорнуті пропозиції, особливо в контексті виявлених автором

проблем регулювання випробувального терміну як методу адаптації персоналу.

2. Зрозумілим є бажання здобувача обґрунтувати доцільність використання терміну «адаптація персоналу» на противагу терміну «кадрова адаптація», який, як це слушно зауважує автор, зустрічається у низки вітчизняних науковців. Разом з тим, на нашу думку, результати відповідного контекстуального аналізу (с. 35-39) доцільно було представити у більш лаконічній формі.

3. В підрозділі 2.1 автор не приділив достатньої уваги аспекту підвищення лояльності персоналу до підприємства, який в ході дослідження було визначено серед основних завдань впровадження програм адаптації персоналу на вітчизняних підприємствах (рис. 2.3)

4. В підрозділі 3.2 автор здійснює критичне переосмислення застосування такого інструменту адаптації персоналу як вступний тренінг. На нашу думку, положення щодо негативних наслідків самопрезентаційної (інтерактивної) частини вступного тренінгу (с. 162) є дискусійними і потребують додаткового обґрунтування, зокрема спеціальних соціологічних досліджень.

5. Робота в цілому потребує літературного редагування.

8. Загальний висновок

Проведений аналіз змісту рецензованої дисертації, автореферату, основних опублікованих праць, виступів на наукових конференціях дозволяє зробити висновок, що дисертаційна робота Чорнобиля О. В. «Формування системи адаптації персоналу на підприємстві» 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, Чорнобиль Олександр Володимирович, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

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

Стрельбіцький П. А.