

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата економічних наук, доцента
Горбачової Ірини Володимирівни
на дисертаційну роботу Тарнавського Михайла Івановича
«Економічне оцінювання та побудова органів управління персоналом
підприємств»,
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 дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Сучасні умови стрімкого розвитку науково-технічного прогресу та ринкового господарювання підприємств, розвиток зарубіжних відносин вимагають зосередження керівників на основному ресурсі – працівниках. Оскільки практика господарювання показує, що існують значні негативні наслідки від високої плинності кадрів, нестачі кадрів відповідного професійно-кваліфікаційного рівня, зменшення продуктивності праці, неефективних управлінських рішень у сфері управління персоналом. Відповідно постає проблема розроблення таких інструментів та засобів впливу на персонал, які підвищать ефективність його застосування. В контексті цього актуальним завданням вирішення проблеми є побудова органу відповідального за управління персоналом, яким буде орган управління персоналом.

Орган управління персоналом повинен реалізувати відповідне кадрове забезпечення підприємницької діяльності, відбір та наймання персоналу, професійну підготовку фахівців, облік персоналу, мотиваційне, інформаційне та юридичне забезпечення діяльності трудового колективу, створити належні умови праці, забезпечити соціально-культурний розвиток. Враховуючи усі ці завдання постає потреба побудувати орган управління персоналом (ОУП) таким чином, щоб його структура могла забезпечити виконання усіх поставлених цілей в системі управління персоналом, що визначило актуальність теми дисертаційного дослідження.

Враховуючи вищевикладене, дисертаційне дослідження Тарнавського Михайла Івановича на тему «Економічне оцінювання та побудова органів

управління персоналом підприємств», безумовно, є своєчасним та актуальним.

Дисертаційне дослідження за тематичним спрямуванням відповідає науковому напряму кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» «Розвиток і вдосконалення систем менеджменту та міжнародної економічної діяльності». Матеріали наукового дослідження використані при розробленні науково-дослідної теми Національного університету «Львівська політехніка» «Побудова систем процесно-структурованого менеджменту в умовах розвитку міжнародної економічної діяльності» (номер державної реєстрації № 0114U001692) (акт впровадження від 16.05.2018 р.).

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

Опрацювання дисертаційного дослідження та публікацій Тарнавського М.І. дозволяє робити висновок, що отримані автором наукові результати та сформовані висновки характеризуються високим рівнем обґрунтованості і достовірності, що підтверджені використанням загальнонаукових методів дослідження, зокрема: системного та логічного аналізу – для уточнення змісту основних понять під час виконання роботи (усі розділи дисертації); морфологічного, семантико-категорійного аналізування, порівняння, систематизації та узагальнення – для уточнення сутності понять «орган управління персоналом», «управління персоналом» (підр. 1.1), а також під час удосконалення типології ОУП (підр. 1.2); метод групування – для систематизації чинників, що впливають на роботу органів управління персоналом підприємств (підр. 1.2); метод узагальнення – для дослідження вітчизняного та зарубіжного досвіду оцінювання ОУП (підр.1.3); індикативний метод – для розроблення індикаторів побудови ОУП підприємств (підр. 2.1); експертних оцінок – для ідентифікування основних факторів впливу на економічне оцінювання та побудову ОУП підприємств (підр. 2.2); метод анкетування, емпіричні дослідження та статистичний аналіз – для розроблення анкет дослідження стану виокремлення та застосування органів управління

персоналом підприємств (підр. 2.3); процесний підхід – для проектування моделі ОУП (підр. 3.1), структурно – функціонального моделювання (підр. 3.2), графодинамічний підхід – для моделювання діяльності органу управління персоналом на підприємстві (підр. 3.3); графічний метод – для наочного представлення практичних результатів проведеного дослідження (усі розділи дисертації).

Про високий рівень обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційної роботи свідчить їх апробація на міжнародних конференціях.

Дисертаційна робота Тарнавського М.І. за змістом, сутністю, структурою та оформленням повністю відповідає вимогам і вирізняється самостійністю та завершеністю.

Наукові положення, висновки і рекомендації, представлені в роботі, достатньо обґрунтовані і підкріплені результатами аналізу значної кількості наукових джерел та інформацією щодо діяльності окремих суб'єктів господарювання. Зміст дисертаційної роботи відповідає назві теми, засвідчує логічність та завершеність дослідження і відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Ознайомлення із змістом дисертаційного дослідження дозволило встановити, що дисертантом досягнуто поставленої мети та виконано усі поставлені завдання.

У першому розділі дисертації «Теоретичні та прикладні засади економічного оцінювання та побудови органів управління персоналом підприємств» охарактеризовано зміст управління персоналом підприємств (с.44) та визначено поняття «орган управління персоналом» (с.53), досліджено сутність та типологію ОУП на підприємствах (с.56), встановлено чинники впливу на формування та діяльність ОУП (с.57-60). Також варто відзначити проаналізовані дисертантом джерела у яких охарактеризовано концептуальні засади вітчизняного та зарубіжного досвіду економічного оцінювання ОУП на підприємствах. Важливим здобутком автора є визначення змісту ОУП як особи,

кількох осіб, структурного підрозділу та/або структурних підрозділів підприємства, що здійснюють управління персоналом підприємства. Дане визначення економічної категорії «орган управління персоналом підприємства» запропоновано вперше, адже, незважаючи на існування різних осіб та структурних підрозділів на підприємстві, що відповідають за управління персоналом, узагальненого визначення у навчальній та науковій літературі автором не виявлено.

У другому розділі «Економічне оцінювання та аналізування діяльності органів управління персоналом підприємств» здобувачем розроблено індикативно-цільовий метод оцінювання побудови (створення, структурного удосконалення) органу управління персоналом (с. 93-96), згідно якого запропоновано три групи індикаторів, які дозволять аргументувати потребу у виокремленні ОУП, як окремого елемента апарату управління, здійснити економічне обґрунтування можливостей його створення та розрахувати структурно-змістове наповнення ОУП. Схвальної оцінки заслуговує запропонований автором розрахунок економічної ефективності функціонування ОУП на підприємстві (с.116-117). Дисертантом також проаналізовано вітчизняний досвід застосування органів управління персоналом на підприємствах і оцінено їх стан, що дозволить формувати ефективні заходи з вирішення проблем управління персоналом.

У третьому розділі «Побудова органів управління персоналом підприємств» удосконалено процес формування ОУП підприємств (с.143), розвинуто моделі проектування ОУП, запропоновано типову організаційну структуру ОУП на підприємстві (с.145) у якій виокремлено 12 типових підсистем ОУМ, що можуть застосовуватись на середніх та великих підприємствах, здійснено структурно - функціональне моделювання діяльності ОУП (с.156), яке повинне здійснюватися із врахуванням того, що основною метою цього процесу, є забезпечення максимально якісної та продуктивної роботи органу управління персоналом у взаємозв'язку із цілями виробничо-господарської діяльності. Варто відзначити також запропоноване автором моделювання структури ОУП із застосування графодинамічних моделей, що

дозволить видозмінювати оргструктуру ОУП в контексті змін умов господарювання (с.174-192).

Дисертація написана науковим стилем, насичена професійною термінологією, виклад матеріалів досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечує легкість і доступність їхнього сприйняття.

3. Основні наукові результати дисертації

До найважливіших результатів дисертаційної роботи можна віднести:

- автор запропонував індикативно-цільовий метод оцінювання побудови (створення, структурного удосконалення) органу управління персоналом та економічного оцінювання ефективності діяльності ОУП (с. 93-96, 116-117 дисертації, с. 3 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 2,3,6 (див. автореферат);

- на основі проведених досліджень автором удосконалено механізм проектування оргструктур органу управління персоналом, який передбачатиме формування та застосування типової організаційної структури органу управління персоналом на підприємстві (с. 145 дисертації, с. 4, 14 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 3,6,7,13,15 (див. автореферат);

- автором удосконалено множинну модель побудови організаційної структури органу управління персоналом, яка відображає ОУП як певну сукупність множин (структурних елементів ОУП) щодо кількісного наповнення органу управління персоналом на підприємстві (с. 167 дисертації, с. 16 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 3,7,15 (див. автореферат);

- удосконалено модель розвитку органу управління персоналом, яка залежно від розміру підприємства складатиметься з r-ієрархій різних рівнів, ця модель дозволяє відстежувати динамічні зміни у структурі органу управління та ефективно виконувати на підприємстві завдання з оптимізації структури ОУП

та підприємства (с. 174-192 дисертації, с. 18 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 1,3,4,7 (див. автореферат);

- на основі проведених досліджень автором розвинуто типологію видів органів управління персоналом підприємств, яка передбачає виокремлення нових ознак (за кількістю осіб, задіяних в органі управління персоналом підприємства; за рівнем управління; за об'єктом управління; за підходом до управління; за інноваційністю управління (с. 56 дисертації, с. 7 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 6,12,13 (див. автореферат);

- розвинуто категорію «орган управління персоналом підприємства», яку визначено як особу, кілька осіб, структурний підрозділ та / або структурні підрозділи підприємства, що здійснюють управління персоналом (с. 53 дисертації, с. 7 автореферату). Результат підтверджено публікаціями № 5,12 (див. автореферат).

4. Значущість результатів дослідження для науки і практики

Наукова цінність роботи полягає в розроблених методичних положеннях та практичних рекомендацій щодо економічного оцінювання та побудови органів управління персоналом підприємств.

У науковому плані цікавим є розроблений підхід до оцінювання рівня економічної ефективності діяльності ОУП та індикатори побудови ОУП на підприємстві.

Підтвердженням практичного значення отриманих результатів дослідження є їх застосування у діяльності СП «Росан» (довідка №4-5-018 від 16.04.2018 р.), ТзОВ «Швидкий світ» (довідка №12-4 від 05.06.2018 р.), що засвідчує їх прикладний характер.

Варто зазначити те, що окремі положення та результати дисертаційного дослідження впроваджені у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються під час викладання дисципліни «Бізнес-планування та митне обслуговування експортно-імпоротної діяльності» (довідка №67-01-1506 від 05.09.2018 р.).

5. Зміст та завершеність дослідження

Дисертаційна робота є самостійною та завершеною науковою працею, яка в повній мірі відображає підготовлені для публічного захисту наукові положення, результати теоретичних і розрахункових досліджень, а також дані щодо їх практичного застосування. Наукове дослідження автора на достатньому рівні відображає особистий внесок в розвиток систем та процесів управління персоналом на підприємствах з використанням індикативно-цільового методу побудови, структурного наповнення та економічної оцінки ефективності роботи ОУП.

6. Повнота викладу результатів дослідження в наукових фахових виданнях

На основі проведених наукових досліджень автором дисертації було опубліковано 16 наукових праць, загальним обсягом 5,03 друк. арк. (з яких особисто дисертантові належить 4,07 друк. арк.), зокрема 7 статей у наукових фахових виданнях України, з них 6 праць у виданнях, які включені до міжнародних наукометричних баз даних, та 9 тез доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях. Результати дослідження у повній мірі відображені в наукових фахових та інших виданнях.

7. Ідентичність змісту автореферату і основних положень дисертації

Зміст автореферату здобувача відповідає основним, висвітленим у дисертаційній роботі, положенням. Висновки та рекомендації в достатній мірі опубліковані в наукових, фахових та наукометричних виданнях.

8. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

У роботі виявлено певні дискусійні моменти, до яких віднесено такі:

1. На с. 116 дисертації, за результатами проведених досліджень, автором запропоновано показники оцінювання економічної ефективності

роботи органу управління персоналом з позиції витратного підходу. Доцільно було б розглянути ще й інші підходи до оцінювання економічної ефективності.

2. У третьому розділі дисертаційного дослідження (с. 169) на рис. 3.10 автором пропонується процес реорганізації органу управління персоналом для удосконалення діючої структури органу управління персоналом. Однак, доцільно було б ретельніше розглянути кожен етап цієї моделі для підприємств різних розмірів.

3. У другому розділі «Економічне оцінювання та аналізування діяльності органів управління персоналом підприємств» автором розраховано запропоновані індикатори економічного оцінювання ефективності діяльності ОУП для низки підприємств (с.136-137), згідно яких визначено загальний рівень ефективності роботи ОУП, однак не проаналізовано складові ефективності за економічним, організаційним та соціальним напрямками.

4. У третьому розділі «Побудова органів управління персоналом підприємств», автором наведено ієрархії керівної та керованої систем ОУП рекомендованих для динамічного моделювання раціональної оргструктури ОУП, однак доцільно було б представити зміну цих ієрархій у динаміці (с. 175-177).

5. У другому розділі дисертаційного дослідження окремим питанням слід було б дослідити оцінювання якості побудови та використовуваних на вітчизняних підприємствах органів управління персоналом.

6. У другому розділі дисертації (п. 2.1, с. 93-96) автором приділено недостатньо уваги обґрунтуванню нормативних значень показників структурного укомплектування ОУП, які характеризують величину кількісного наповнення органу управління персоналом відповідними штатами. Нормативні критерії доцільно було б згрупувати за групами запропонованих індикаторів.

9. Загальний висновок

В цілому, дисертаційна робота Тарнавського Михайла Івановича «Економічне оцінювання та побудова органів управління персоналом підприємств», що представлена на здобуття наукового ступеня кандидата

економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), є самостійною, завершеною науковою роботою, в якій викладено авторський підхід щодо економічного оцінювання та побудови органів управління персоналом підприємств. У ній отримані нові результати, які у своїй сукупності вирішують важливе наукове завдання – підвищення ефективності функціонування систем та процесів менеджменту персоналу шляхом побудови та економічного оцінювання органів управління персоналом.

Вирішення цих наукових завдань представляє собою певний внесок у галузь економічної науки, а саме: економіки та управління підприємствами. За змістом та оформленням дисертаційна робота повністю відповідає вимогам «Порядку присудження наукових ступенів» пп. 9, 11, 12 затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 567 зі змінами та іншими чинними нормативними актами Міністерства освіти і науки України. Дисертаційна робота, опубліковані праці та автореферат свідчать, що їх автор, Тарнавський Михайло Іванович, є кваліфікованим фахівцем і заслуговує 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,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
та європейської інтеграції
Житомирського національного
агроєкологічного університету

І.В. Горбачова

