

ВІДГУК

офіційного опонента

*доктора економічних наук, професора Батченко Людмили Вікторівни
на дисертаційну роботу Дарміця Ростислава Зеновійовича
за темою: «Оцінювання та розвиток компетентностей
працівників апарату управління підприємств», яка представлена на здобуття
наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю
08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)*

1. Актуальність теми дисертаційної роботи, її зв'язок із науковими програмами, планами, темами

Актуальність проблематики оцінювання компетентностей управлінських працівників зумовлена не лише високим рівнем мінливості сучасного ринкового середовища та прискоренням різноманітних процесів суспільно-економічного, глобалізаційного, інформаційного та ін. характеру, але й нагальністю та доцільністю перманентного розвитку компетентностей, що продиктовано реаліями часу.

Вимоги адаптування підприємств до зростаючої конкуренції на локальних та міжнародних ринках зумовлює імператив випереджувального моніторингу та цільового розвитку затребуваних в управлінців компетентностей, що визначає необхідність розроблення і використання відповідних принципів, підходів, методів, показників тощо.

З таких позицій, обрана Дарміцьом Р.З. тема дисертації, присвячена обґрунтуванню теоретико-методологічних та прикладних засад оцінювання і розвитку компетентностей працівників апарату управління (АУ), є актуальною та набуває однієї з засадничих ролей у системі кадрового забезпечення підприємств, підвищення рівня їх конкурентоспроможності, ефективності тощо.

Про важливість означеної тематики для науки і практики у сфері управління та економіки свідчить участь Дарміця Р.З. у виконанні низки держбюджетних та науково-дослідних робіт (НДР), які відповідають науковому напрямку кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва

Національного університету «Львівська політехніка» – «Удосконалення менеджменту на підприємствах і розвиток міжнародного підприємництва».

Зокрема, під час виконання НДР ДБ-87 / Корпорація «Розробка системи корпоративного управління в умовах реформування економіки» (номер державної реєстрації № 0100U000517), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Державного університету «Львівська політехніка» (протокол № 12 від 21.12.1999 р.) автором сформовано модель функціонування і адаптації систем корпоративного управління та напрями її удосконалення в розрізі кадрового забезпечення корпоративних об'єднань (акт впровадження 21.11.2019 р.).

Під час участі у виконанні теми ДБ / Інвест «Формування умов забезпечення інвестиційної привабливості підприємств та механізмів залучення іноземних інвестицій» (номер державної реєстрації № 0102U001182), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 72 від 04.07.2001 р.), автором розроблено рекомендації щодо вдосконалення організування процесу управління інвестиційними проектами" (акт впровадження 21.11.2019 р.).

У процесі виконання теми ДБ/87 ВГС «Формування та використання механізму інноваційного розвитку виробничо-господарських структур» (номер державної реєстрації № 0104U002289), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 4 від 24.04.2003 р.) автором досліджені засади формулювання технічної політики підприємства та її кадрове забезпечення відповідно до державної технічної політики (акт впровадження 21.11.2019 р.).

Під час досліджень за науково-дослідною темою «Побудова систем процесно-структурованого менеджменту в умовах розвитку міжнародної економічної діяльності» (номер державної реєстрації № 0114U001692) автором розроблено систему показників та послідовність оцінювання рівня професійного зростання персоналу (акт впровадження 09.12.2016 р.).

Високий рівень опрацювання Дарміцьом Р.З. у межах наведених НДР положень дисертації дав змогу отримати науково-методичні розробки, що відповідають запитам сучасних реалій управління та економіки. Розв'язання

завдань, поставлених дисертантом у роботі, сприятиме розвитку й оцінюванню компетентностей управлінських працівників вітчизняних підприємств.

2. Ступінь обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій, наведених у дисертаційній роботі

На основі опрацювання дисертаційної роботи, автореферату та публікацій Дарміця Р.З. встановлено, що наведені положення, висновки та рекомендації належним чином обґрунтовані, є вірогідними та характеризуються високим рівнем наукової новизни.

Наукові пошуки Дарміця Р.З. забезпечені критичним вивченням літературних джерел з предметної сфери, законодавчо-нормативних актів Верховної Ради України, постанов Кабінету Міністрів України, указів Президента України, офіційних даних Державної служби статистики України, профільних Міністерств України, вітчизняних та міжнародних організацій тощо. Дарміць Р.З. глибоко та ретельно проаналізував, узагальнив та систематизував наукові та науково-технічні напрацювання українських та іноземних науковців з питань оцінювання і розвитку компетентностей персоналу підприємств.

Дисертант застосував загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, що враховують специфіку вивчення визначених об'єкта, предмета та мети дослідження. З-поміж основних, застосованих здобувачем, наукових методів дослідження слід згадати такі, як: порівняння, аналіз, синтез, групування, абстрагування та узагальнення, опис, характеристика, розрізнення; методи анкетування, експертних та емпіричних оцінок, статистичний та аналітичний методи збору і опрацювання релевантної інформації; елементи структурно-логічного й графічного аналізу, методи формалізації та економіко-математичного моделювання; елементи системного, процесійного та інших відомих в управлінні підходів.

Означені підстави вказують на високий науковий рівень виконаної роботи та її представлення дисертантом Дарміцьом Р.З.; водночас, є достатні можливості застосування її положень у сучасній управлінській науці і практиці.

3. Структура і зміст основних положень дисертаційної роботи

Дисертація за своєю структурою містить вступ, три розділи, висновки за кожним з розділів та загальні висновки, список використаних джерел (363 позиції) та додатки (8), основний її зміст викладено на 193 сторінках тексту.

У вступі до дисертації (с. 28-36) Дарміць Р.З. визначив актуальність теми дисертації, коректно і грамотно сформулював мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження, зазначив використані у роботі методи дослідження. У цій структурній частині дисертантом наведено елементи наукової новизни та практичне значення отриманих результатів, відображено інформацію про апробацію результатів дисертації.

У розділі 1 дисертації «Теоретичні і прикладні засади оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств» (с. 37-98) Дарміцьом Р.З. досліджено еволюцію сутності і ролі, розвинуто класифікацію апарату управління (АУ), впорядковано принципи формування і функціонування АУ в системі менеджменту підприємств (с. 37-59), розкрито зміст, типологію та особливості компетентностей управлінських працівників (с. 59-82). В результаті опрацювання та узагальнення джерел автором сформовано концептуальні засади оцінювання і розвитку компетентностей управлінців підприємств (с. 82-96).

У розділі 2 «Оцінювання та аналізування компетентностей працівників апарату управління підприємств» (с. 99-152) дисертант, зокрема, оцінив стан і перспективи розвитку ринку праці в Україні з позицій потенційного забезпечення АУ підприємств фаховими кадрами (с. 132-133, 136), проаналізував і систематизував методичні положення з оцінювання (с. 99-113), в результаті чого розробив інтегрований метод оцінювання компетентностей працівників АУ (с. 113-126) та проаналізував компетентності управлінських працівників на прикладі окремих вітчизняних підприємств (с. 127-150).

У розділі 3 «Розвиток компетентностей працівників апарату управління підприємств» (с. 153-213) Дарміць Р.З. обґрунтував застосування моделі розвитку компетентностей працівників АУ підприємств з урахуванням відповідних складових елементів та етапів (с. 153-175); розвинув інструментарій мотивування розвитку компетентностей працівників АУ підприємств з урахуванням запропонованих принципів, підходів і методів розвитку складових компетентностей та приймаючи до уваги фактор зрілості за відповідних стилів

поведінки управлінців (с. 176-198). В розрізі моніторингу професійного зростання працівників АУ підприємств дисертантом запропоновано послідовність і декомпозицію відповідних показників оцінювання, що дає змогу виокремити характеристики управлінських працівників із виявленими параметрами професійності виконання завдань та професійної підготовки (с. 199-213).

У висновках (с. 216-220) дисертант узагальнив отримані результати дисертаційної роботи, а також визначив прикладні аспекти застосування розроблених рекомендацій з використанням авторських напрацювань.

4. Наукова новизна результатів дослідження

Наукова новизна результатів дисертаційної роботи Дарміця Р.З. полягає у розробленні теоретико-прикладних засад оцінювання і розвитку компетентностей працівників АУ підприємств.

Дарміцьом Р.З. вперше запропоновано спосіб урахування (с. 114, 123-126 дисертації) при моделюванні впливу на ступінь досягнення цілей конкретних підрозділів параметрів діяльнісної складової компетентності управлінських працівників (визначають своєчасність та якість управлінської діяльності, а також відповідність вимогам посади в АУ). Авторське бачення полягає в агрегуванні різномірних і, водночас, логічно взаємодоповнюваних параметрів, що визначають характеристики компетентності управлінських працівників. З наукової точки зору даний спосіб є доволі простим і цілісним, передбачає можливість комплексного оцінювання діяльності управлінця в АУ, що є основою для зваженої оцінки управлінця на посаді за результатами досягнення цілей конкретного підрозділу АУ.

Характеризується високим рівнем наукової і практичної цінності розвинутий дисертантом інтегрований метод оцінювання посадової компетентності працівників АУ (с. 126, 139 дисертації). Метод полягає в обґрунтуванні доцільності вимірювання як забезпечувальної, так і діяльнісної складових компетентності працівників АУ, яку пропонується розглядати крізь призму поєднання професійної та емоційної залежно від займаної керівної або некерівної посади в АУ підприємства.

Одним з найважливіших елементів наукової новизни у дисертації є

удосконалений автором інструментарій мотивування розвитку компетентностей працівників АУ підприємств (с. 184, 186-191 дисертації). У процесі прикладного застосування пропонованих інструментів дисертант передбачив використання матриці вибору основних методів розвитку окремих складових елементів компетентності управлінців, яка дає змогу дієво та цільово їх розвивати. Застосування матриці врахування фактору зрілості управлінців впродовж професійного життя дозволяє враховувати ключові параметри під час мотивування розвитку компетентностей працівників АУ, а тому адресно і результативно нею послуговуватись.

Удосконалена дисертантом модель розвитку компетентностей працівників АУ підприємств, зокрема, охоплює етапи виявлення потенціалу розвитку складових посадової компетентності працівників АУ на основі парціальних оцінок (с. 147-149 дисертації). Оцінювання резервів використання потенціалу посадової компетентності працівників АУ дозволяє логічно та прогнозовано застосовувати відповідний інструментарій. При цьому дисертант пропонує виявляти і враховувати відповідні бар'єри та ідентифікувати ризики, що супроводжують цей процес (с. 159-165 дисертації). Вибір і реалізування методів розвитку посадової компетентності працівників АУ запропоновано здійснювати з урахуванням визначених принципів, передумов і наслідків, що передбачає подальше прийняття відповідних управлінських рішень.

Розвинута Дарміцьом Р.З. система показників професійного зростання працівників АУ дозволяє комплексно моніторити кількісну і якісну складові оцінювання кваліфікованості управлінської праці, відповідність управлінця вимогам, а також його професійну підготовку в АУ (с. 205-207 дисертації). Слід зазначити, що авторське бачення оцінювання стану і динаміки професійного зростання дає змогу у подальшому деталізувати характеристики працівників АУ для більш узгодженого підбору щодо виконання управлінської діяльності конкретного характеру.

Розвинутий автором термінологічний апарат щодо означення понять АУ, компетентностей управлінців та потенціалу посадової компетентності, а також відповідних класифікацій має теоретичну і прикладну цінність, оскільки дозволяє більш прицезійно трактувати управлінські категорії з урахуванням акценту на сутнісних ознаках (с.55-56, 59; 72, 81; 147 дисертації). Водночас,

практичне застосування вказаних термінів визначається специфікою та реальністю управлінської діяльності.

Положення наукової новизни сформульовані належним чином, характеризуються достатнім рівнем обґрунтованості. Розроблені дисертантом підходи, методи та моделі спрямовані на підвищення результативності оцінювання та розвитку компетентностей працівників АУ підприємств.

5. Теоретична та практична цінність результатів дослідження

Результати дисертаційної роботи Дарміця Р.З. характеризуються високим рівнем теоретичної і прикладної цінності. Зокрема, про теоретичну цінність результатів дисертації свідчить їх використання у навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» під час викладання дисципліни «Менеджмент» (для студентів напряму «Менеджмент», «Облік і оподаткування» та ін.) (довідка № 67-01.1951 від 08.10.2019 р.).

Серед елементів наукової новизни Дарміця Р.З., яким притаманна, зокрема, теоретична цінність, слід виділити такі:

- інтегрований метод оцінювання компетентності працівників АУ;
- понятійно-категорійний апарат щодо уточнення понять «апарат управління», «компетентність управлінських працівників», «потенціал розвитку посадової компетентності»;
- концептуальна модель оцінювання і розвитку компетентностей працівників АУ.

Про практичну цінність результатів дисертації Дарміця Р.З. свідчить їх впровадження у господарську діяльність низки промислових підприємств Львівщини, зокрема: ТзОВ «Електроприлад» (довідка № 153/НВП від 11.09.2019), КП «Підприємство автотранспортного обслуговування» ЛОР (довідка № 169 від 25.09.2019), ДП ЛСКБ «Топаз» (довідка № 140 від 8.10.2019), ТзОВ «ІНТЕР-ПАК Україна» (довідка № 06/10 від 21.10.2019), ТзДВ СК «РІК-Автогарант» (довідка № 50-449/19 від 08.11.2019).

З-поміж елементів наукової новизни Дарміця Р.З., які характеризуються практичною значущістю, доцільно відзначити:

- модель розвитку компетентностей працівників АУ підприємств, яка,

ґрунтується на вимірюванні рівня використання та резерву потенціалу розвитку складових посадової компетентності працівників АУ на основі парціальних оцінок;

– інструментарій мотивування розвитку компетентностей працівників АУ підприємств, яким, зокрема, передбачено застосування матриці вибору основних методів розвитку складових елементів компетентності працівника АУ підприємства;

– понятійно-термінологічний апарат, який розвинуто за рахунок уточнення сутності й класифікації видів АУ, змісту потенціалу розвитку посадової компетентності, типології та трактування суті компетентностей управлінських працівників;

– систему показників моніторингу професійного зростання працівників АУ, декомпозиція яких охоплює параметри оцінювання професійної підготовки управлінців через кількісну та якісну складові кваліфікованості управлінської праці, а також відповідність управлінця існуючим (додатковим) вимогам на посаді.

6. Відображення положень дисертації у публікаціях автора

Відповідно до чинних вимог, що висуваються до дисертацій, представлених на здобуття вчених ступенів, основні положення та результати дисертаційної роботи Дарміця Р.З. висвітлені належним чином у статтях фахових наукових видань, зокрема, - у таких, що внесені до міжнародних наукометричних баз, а також заслухані за матеріалами проведення науково-практичних конференцій, форумів, семінарів.

Опубліковані Дарміцьом Р.З. праці повністю висвітлюють представлені у дисертації напрацювання і положення наукової новизни. За темою дисертації опубліковано 74 наукових праці, з них: 20 наукових праць у наукових фахових виданнях України (з яких 1 у виданні, що входить до міжнародних наукометричних баз), 1 - у виданні, яке включене до міжнародних наукометричних баз, 49 тез доповідей у матеріалах конференцій, 4 публікації, які додатково відображають результати дисертації.

З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано

лише результати, які були отримані Дарміцьом Р.З. особисто.

7. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи

Незважаючи на загальну позитивну оцінку дисертації та автореферату Дарміця Р.З., окремі позиції автора носять дискусійний характер, що потребує додаткових коментарів дисертанта.

1. На рис. 1.9 у представленій автором концептуальній моделі оцінювання та розвитку компетентностей працівників АУ підприємств (с. 95 дисертації) зазначено як один з етапів/блоків – «Критерії/показники». Автору доцільно більш детально вказати умови застосування методичного інструментарію для даного оцінювання, оскільки широкий спектр існуючих для таких потреб методів може давати значний діапазон оцінок, що вплине на їх трактування та прийняття відповідних управлінських рішень.

2. У розділі 2 дисертації дисертантом виявлено та структуровано основні властивості компетентностей працівників АУ підприємств (с. 104-107 дисертації, с. 9-10 автореферату). Серед запропонованих автором, зокрема, потребують додаткового пояснення такі, як «емерджентність», «еластичність», «релевантність», «функціональна обмеженість».

3. На думку опонента, Дарміцю Р.З. у 2-му розділі дисертації доцільно детальніше розглянути поняття «ступінь досягнення цілі (підрозділу) АУ» (с. 126, 139-140 дисертації, с. 12 автореферату) та обґрунтувати можливі варіанти даного показника для різних структурних підрозділів.

4. У процесі оцінювання потенціалу розвитку посадової компетентності управлінця автор опирається на вимірювання таких складових, як знання, уміння, навички (с. 147-149 дисертації), що не зовсім відповідає переліку складових компетентності, методи для розвитку яких дисертант узагальнив у таблиці 3.8 (с. 184 дисертації) – знання, уміння, навички, нахили (здібності), риси характеру. Слід пояснити дану невідповідність.

5. Беручи до уваги розроблену Дарміцьом Р.З. матрицю врахування фактору зрілості управлінців впродовж професійного життя (с. 190-191 дисертації, с. 16 автореферату), дисертанту доцільно обґрунтувати підхід до вибору у ній ключових параметрів розвитку компетентностей та вікові межі визначених етапів.

6. Також для прикладного застосування запропонованої матриці врахування фактору зрілості управлінців (с. 190-191 дисертації, с. 16 автореферату) дисертанту слід вказати підхід, критерій, метод виявлення, власне, рівня зрілості конкретного управлінця з метою подальшого врахування при розвитку відповідних компетентностей.

7. Дисертанту доцільно було посилити п. 2.3. дисертації (розділ 2) у частині представлення статистичних даних за предметом дослідження, які б засвідчили стан розвитку компетентностей управлінських працівників вітчизняних підприємств.

Проте, дискусійні положення та зауваження не послаблюють загального позитивного враження від дисертації Дарміця Р.З., не применшують теоретичної і практичної цінності положень новизни, а покликані сприяти подальшим науковим пошукам і розвитку компетентностей автора.

8. Відповідність змісту автореферату основним положенням дисертації

Структурно та за змістовним викладом автореферат дисертації є ідентичним дисертаційній роботі, не містить положень, які у ній відсутні.

9. Загальний висновок щодо дисертаційної роботи та її відповідності вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Дисертант розробив теоретико-методологічні та прикладні засади оцінювання й розвитку компетентностей працівників АУ підприємств, для яких характерним є достатній рівень актуальності, відповідності сучасним запитам економічної науки та управлінської практики. Елементи новизни є теоретично і практично значущими, рівень їх апробування є належним. Кількість і якість опублікованих наукових праць, які висвітлюють елементи наукової новизни дисертації, є достатніми. Виклад автореферату відповідає змісту дисертації. Дисертація написана чітко і лаконічно, грамотно і структуровано, українською мовою. Оформлення дисертації відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України.

Дисертація Дарміця Р.З. є завершеною науково-дослідною роботою, характеризується цілісністю та логічним викладом усіх положень, відповідно до встановленої мети та завдань. Дисертація Дарміця Р.З. відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Зважаючи на відповідність дисертації Дарміця Р.З., на тему: «Оцінювання та розвиток компетентностей працівників апарату управління підприємств» вимогам Міністерства освіти і науки України, які висувуються до робіт на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, зокрема, пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р. зі змінами та доповненнями, *Дарміць Ростислав Зеновійович заслуговує на присудження йому наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).*

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри готельно-ресторанного
і туристичного бізнесу
Київського національного університету
культури і мистецтва

Л. В. Батченко

Підпис д. е. н., професора Батченко Л. В. засвідчую:

Учений секретар Вченої ради
Київського національного університету
культури і мистецтва,
кандидат педагогічних наук, доцент



Н.А. Гайснюк