

До спеціалізованої вченої ради Д 64.820.05

**Українського державного
університету залізничного транспорту**

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора Андрющенко Катерини Анатоліївни на дисертаційну роботу Смачило Валентини Володимирівни «Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств», яку подано на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дослідження та її зв'язок із науковими програмами.

Динамічність трансформаційних процесів, якими охоплені всі сфери економіки, постійно формують нові виклики та вимоги до діяльності суб'єктів господарювання. Успішна та ефективна діяльність підприємств, їх сталий розвиток все більше залежать від інноваційності, креативності працівників, їх кадрового потенціалу. Постає питання розробки таких теоретико-методологічних засад управління кадровим потенціалом підприємств, які б враховували швидкі трансформації в оточуючому середовищі, та їх вплив на кадровий потенціал. Актуалізація даного питання для підприємств транспортної галузі обумовлюється тією соціально-економічною роллю, яку вони відіграють у формуванні національної економіки, сфері інтеграції країни до глобального економічного простору, забезпеченості життєдіяльності населення. Саме тому підвищення рівня кадрового потенціалу транспортних підприємств,

впровадження новітніх методів управління ним та його ефективне управління є важливим науковим завданням, що обумовлює актуальність дисертаційного дослідження Смачило Валентини Володимирівни та обумовлює його мету.

Мета дисертаційної роботи полягає у розробленні теоретико-методологічних, концептуальних засад і методико-прикладних положень з управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку.

Наукові результати і висновки дисертаційного дослідження є складовою частиною розробок Харківського національного університету будівництва та архітектури в межах науково-дослідної роботи за темами: «Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції» (номер державної реєстрації 0115U001897); «Дорожня карта розвитку кадрового потенціалу підприємств будівельної галузі» (номер державної реєстрації 0117U003864); «Ефективність сучасного бізнесу в умовах динамічного середовища» (номер державної реєстрації 0118U001939); «Проблеми адаптації соціально-економічних систем до екзогенних змін» (номер державної реєстрації 0118U001941); «Забезпечення національної економічної безпеки в умовах геополітичних трансформацій» (номер державної реєстрації 0118U001942). Тематика дисертаційного дослідження відповідає тематиці зазначених науково-дослідних робіт.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що представлені в дисертації та виносяться на захист є теоретично обґрунтованими та практично підтверджені.

Проведений аналіз дисертаційного дослідження демонструє високий рівень розробки проблематики управління кадровим потенціалом транспортних підприємств, її теоретико-методологічні та практичні аспекти. Авторкою оброблено та критично проаналізовано значний перелік наукових праць вітчизняних та закордонних авторів за темою дослідження.

Чітко і зрозуміло сформовані об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження, вирішення яких дозволило отримати нові наукові положення та результати. Обґрунтування отриманих в дисертації результатів базується на використанні сукупності методів та підходів наукового дослідження: абстрактно-логічний, ієрархічно-фасеточний семантично-етимологічний, монографічний, статистичний, кластерний, кореляційно-регресійний аналізи; методи ієрархій, експертний, матричний та радару, бінарний та SMART-підходи та ін.

В основу проведених розрахунків покладено офіційна статистична інформація та результати анкетувань. Дослідження спирається на нормативно-правове поле України у сфері праці та діяльності транспорту, документи стратегічного розвитку країни та галузі, публікації зарубіжних та вітчизняних науковців з управління кадровим потенціалом підприємств та транспорту.

Дисертація є логічно структурованою та містить вступ, 5 розділів, висновки, список використаних джерел, додатки.

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми, її зв'язок з науковими програмами, планами; визначено мету, завдання, об'єкт та предмет дослідження; зазначено методи, які було застосовано під час дослідження; сформульовано наукову проблему, розкрито особистий внесок здобувача, подано відомості щодо апробації результатів.

У *першому розділі «Кадровий потенціал як соціально-економічна категорія»* розглянуто питання щодо дефініції категорій, які визначають роль людини в соціально-економічних процесах; виконано рівнево-ієрархічне

розмежування соціально-економічної категорії «кадровий потенціал», а також представлено квінтесенцію та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника».

У другому розділі «Теоретико-методологічні аспекти управління кадровим потенціалом підприємств» визначено теоретико-методичний інструментарій управління кадровим потенціалом, досліджено концепцію синергії соціально-економічних систем взагалі та в управлінні кадровим потенціалом зокрема; розроблено механізм управління кадровим потенціалом підприємства.

У третьому розділі «Теоретико-методичний інструментарій оцінювання кадрового потенціалу підприємства» визначено теоретико-методичні засади структуризації кадрового потенціалу, виконано аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу, розроблено методику оцінювання кадрового потенціалу підприємства.

У четвертому розділі «Сучасний стан та тенденції управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» охарактеризовано підприємства транспортної галузі України, проаналізовано тренди та фактори впливу на кадровий потенціал транспортних підприємств, виконано оцінювання рівня кадрового потенціалу та ефективності управління ним.

У п'ятому розділі «Стратегічне управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» розроблено стратегічний інструментарій управління кадровим потенціалом транспортних підприємств, запропоновано напрямки підвищення ефективності управління ним та сформовано концепцію і модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

3. Наукова новизна отриманих результатів, що представлені в дисертації та авторефераті.

Наукова новизна отриманих результатів, що представлені в дисертації та авторефераті полягає в розробці теоретико-методологічних, концептуальних засад і методичних положень управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку.

Найбільш важливі результати дослідження, що містять елементи наукової новизни, полягають у такому:

- розроблено науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу підприємства, який враховує дуальність соціально-економічної системи (складається з систем більш низького рівня та належить до системи більш високого рівня) та базується на оцінці сукупності окремих кадрових потенціалів працівників та підприємства загалом, що передбачає виконання чотирьох етапів: підготовчого, відбіркового, аналітичного та контрольного. Запропоновано під час оцінювання перевіряти розрахункові фактичні величини на: наявність синергії, яка виникає під час взаємодії окремих потенціалів; відповідність цільовому значенню, яке встановлено керівництвом; відповідність еталонному значенню, яке обумовлено експертами або має математично обґрунтований характер; напрям динамічних змін величин кадрового потенціалу. Це дозволило розробити стратегічно-орієнтовані напрями розвитку підприємства та реалізувати оптимальний сценарій їх впровадження (с. 248-257);

- розроблено концептуальні положення соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на засадах забезпечення логічної взаємодії типових структурних складових (мети, завдань, суб'єкта, об'єкта, принципів, підходів, функцій управління, методик та ін.), у яких системотворчою ознакою є імплементація соціальної відповідальності

управління кадровим потенціалом транспортного підприємства в загальний управлінський процес, що в сукупності сприятиме розробці ефективних підходів і методів управління кадровим потенціалом та забезпеченню сталого розвитку підприємства (с. 372-381);

- сформовано механізм управління кадровим потенціалом підприємства, що побудований на концептуальних засадах синергії взаємодії кадрового потенціалу підприємства в цілому та потенціалів його окремих працівників та який є складним динамічним процесом, який передбачає формування управлінських впливів зі зміни або підтримки відповідних видів кадрових потенціалів та дає змогу визначити ефективність управління, ідентифікувати наявність синергії, раціональність й оптимальність синергічної взаємодії (с. 195-202);

- обґрунтовано теоретичні положення формування стратегій управління кадровим потенціалом підприємства, в основу яких покладено поєднання базово-орієнтованих параметрів ефективності управління та умов виникнення синергії взаємодії кадрових потенціалів підприємства і працівників, що є підставою для визначення чотирьох типів стратегій (удосконалюючі human improving, management-improving та management&human improving; підтримувальна supporting). Це дозволило забезпечити ефективність управління підприємством і його кадровим потенціалом у стратегічній перспективі (с. 346-352);

- удосконалено теоретичний базис дослідження через уточнення сутності понять «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника» на підставі їх розгляду як відкритої соціально-економічної системи, які, на відміну від існуючих, характеризуються сукупністю здібностей і можливостей носіїв потенціалу (для підприємства) та сукупністю власних здібностей і можливостей (для працівника), що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку. Це дозволило розширити

теоретичний базис дослідження та поглибити наукові знання про природу кадрових потенціалів (с. 73-93);

- архітекtonіку трансформації кадрового потенціалу транспортного підприємства, яка, на відміну від існуючих, враховує тенденції впливу внутрішніх і зовнішніх факторів, різнорівневих трендів і особливостей функціонування транспортної галузі на процес управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, що дозволило визначити напрями зміни кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу та сприяло вибору найбільш дієвого управлінського інструментарію (с. 282-326);

- систему стратегій управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, вибір яких, на відміну від існуючих, базується на комплексі критеріїв ефективності синергічної взаємодії різних рівнів кадрового потенціалу. Система стратегій структурована за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцем та спрямована на формування регуляторів зменшення або усунення негативного впливу дестабілізуючих факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ діяльності підприємств, що дозволить отримати соціально-економічний ефект від реалізації стратегічного управління кадровим потенціалом підприємства (с. 353-358);

- дворівневу систему оціночних показників кадрового потенціалу підприємства та окремого працівника, у якій, на відміну від існуючих, уніфіковані різновекторні кількісні та якісні показники. Її використання дозволить здійснювати ефективне управління кадровим потенціалом та сприятиме своєчасному впровадженню комплексу коригувальних заходів стратегічного розвитку підприємства (с. 204-227);

- методичний підхід до оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства, який, на відміну від існуючих, враховує три рівні ефективності управління в розрізі сукупності досліджуваних компонент і рівнів

кадрового потенціалу (керівник, фахівець, робітник). Це дозволяє врахувати інтереси як керівної системи, так і керованої з метою оптимізації процесу управління за його етапами (с.258-260);

- модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортного підприємства, яка, на відміну від існуючих, розглядається як сукупність взаємозв'язаних аналітично-планової, організаційно-мотиваційної та контрольної функцій, а також інформаційного та структурно-функціонального забезпечення, що створюють основу для збалансованого формування та використання кадрового потенціалу підприємства (с. 381 – 391);

- теоретико-методичні засади структуризації системи управління кадровим потенціалом підприємства, що, на відміну від існуючих, базуються на визначенні змісту елементів системи за стадіями офіційних трудових відносин носіїв кадрового потенціалу з роботодавцями з врахуванням різних за часом реалізації видів кадрового потенціалу, що спрямовано на забезпечення ефективності управлінських процесів (с. 128-133);

- класифікація методів управління кадровим потенціалом підприємства на основі ієрархічно-фасетного підходу, яка, на відміну від існуючих, доповнена класифікаційними ознаками «Категорія поколінь» (X-, Y-, Z-покоління) та «Прояв потенціалу» (*out*-управління й *in*-управління), що відрізняється більшою гнучкістю і дозволяє враховувати стадію, на якій здійснюється процес управління та особистісні характеристики носія кадрового потенціалу під час прийняття управлінських рішень (с. 134-145);

- теоретичні положення синергічного управління кадровим потенціалом підприємства, які, на відміну від існуючих, враховують наявність двох типів синергічних ефектів, що виникають під час управління кадровим потенціалом, і двох джерел синергічного ефекту – кадрової й управлінської синергії. Це дозволило визначити синергічний ефект як певний додатковий результат, що виникає внаслідок управлінського впливу на взаємодіючу сукупність окремих

кадрових потенціалів працівників підприємства з метою їх скоординованої дії задля забезпечення взаємного сталого розвитку (с. 156-186).

4. Повнота викладення у відкритому друку наукових положень дисертації.

Теоретичні та методичні положення, що викладені в дисертації оприлюднені, у 76 наукових працях (загальним обсягом 45,08 друк. арк., з них особисто автору належать 40,66 друк. арк.), в склад яких входять: 1 одноосібна монографія, 1 колективна монографія, 27 статей у наукових фахових виданнях (з них 27, що входять до наукометричних баз даних), 6 – в інших виданнях; 6 – авторських свідоцтв; 35 – матеріали і тези доповідей на науково-практичних конференціях.

Основні результати дослідження апробовано на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, а саме: Управління економічним потенціалом підприємства (Харків, 2010), Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону (Донецьк, 2011), Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку (Харків, 2014), Naukowa mysl informacyjnej rowieki – 2014 (Przemysl, 2014), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2016), Problems and Prospects of Territories' Socio-Economic Development (Opole, 2016), Теорія та практика менеджменту (Луцьк, 2016), Пріоритети розвитку національної економіки в контексті євроінтеграційних та глобальних викликів (Харків, 2016), Міжнародні транспортні коридори та корпоративна логістика (Харків, 2016), Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи (Варна, 2016), Професійний менеджмент в сучасних умовах розвитку ринку (Харків, 2016), Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами

(Луцьк, 2016), Economy. Zarządzanie. Nauka wczoraj, dziś, jutro (Warszawa, 2016), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2016), International Scientific and Practical Conference «STABICONsystems – 2017» (Суми, 2017), The Modern Trends in the Development of Business Social Responsibility (Lisbon, 2017), Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2017), Современные технологии науки и образования: европейские аспекты (Херсон-Познань, 2017), Регіональна, галузева та суб'єктна економіка України на шляху до євроінтеграції (Харків, 2017), Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами (Луцьк, 2017), Сталий розвиток 2030: правова, економічна, соціальна, екологічна та політична складові (Будапешт, 2017), Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток (Харків, 2018), Актуальні проблеми економіки та управління в епоху глобальних викликів і загроз (Дніпро, 2018), Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики (Харків, 2018), Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (Харків, 2018), Ефективність підприємства – інноваційні технології та економічні рішення (Харків, 2018), Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики (Одеса, 2018), Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness (Batumi, 2018), Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами (Луцьк, 2018), Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти (Харків, 2019), Напрями розвитку технологічних систем і логістики в АПВ (Харків, 2019), Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток (Харків, 2019), Модернізація економіки: сучасні реалії, прогнозні сценарії та перспективи розвитку (Херсон, 2019), Міжнародна транспортна інфраструктура, індустріальні центри та корпоративна логістика (Харків, 2019).

Підсумовуючи усе вищесказане, можна констатувати, що оприлюднення винесених на захист положень наукової новизни та результатів дисертаційного дослідження Смачило В.В. у відкритому друці здійснено із врахуванням вимог МОН України у повній мірі.

5. Практичне значення й впровадження результатів дослідження.

Основні практичні розробки та науково-методичні рекомендації, представлені здобувачем у дисертації, впроваджено у діяльність підприємств: методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві була впроваджена в систему менеджменту ЕЦВРНГО ГПУ «Шебелинкагазвидобування» (акти впровадження №2 і №3 від 15.01.2018р.); окремі положення методики оцінювання кадрового потенціалу на підприємствах було апробовано на даних ПрАТ «Трест Житлобуд-1» (акт впровадження №8 від 15.12.2017р.), ТОВ «САТП – 2001» (акт впровадження №18 від 04.04.2019р.) та ТОВ «Горавтотранс» (акт впровадження №83/249 від 23.05.2019р.); положення щодо управління кадровим потенціалом з урахуванням синергії впроваджено в діяльності ПП «Аксікон» (акт впровадження №5/109 від 11.04.2019р.); методика оцінювання кадрового потенціалу та методичний інструментарій з урахуванням теорії поколінь було впроваджено у ПАТ «КАТП-2006» (акт впровадження №68-41 від 27.05.2019р.), АТ «Восток» (акт впровадження №128-19 від 16.04.2019р.); модель управління кадровим потенціалом на засадах соціальної відповідальності керівництва та працівників підприємства апробовано у ТОВ «М.С.А.» (акт впровадження №8 від 09.04.2019р.); методичний підхід до вибору стратегій управління кадровим потенціалом підприємств за стадіями трудових відносин «працівник-роботодавець» розглянуто та рекомендовано до використання в діяльності Харківського обласного центру зайнятості (акт впровадження №251/19-А від 17.04.2019р.).

Основні теоретичні положення щодо синергічного управління кадровим потенціалом та соціально відповідального управління кадровим потенціалом на підприємствах використано в діяльності громадської організації «Лабораторія креативних ідей» під час проведення навчання та тренінгів (акт впровадження №б/н від 17.06.2019р.).

Теоретичні та практичні розробки, що представлені в дисертаційному дослідженні використовуються в освітньому процесі Харківського національного університету будівництва та архітектури під час викладання навчальних дисциплін «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Соціальна відповідальність», «Європейські практики стійкого розвитку кадрового потенціалу» та під час виконання випускних кваліфікаційних робіт магістрів, що підтверджується актом впровадження (акт впровадження №117/250 від 20.06.2019р.).

Наукову розробку «Трудовий потенціал України: концепція та аналіз» відмічено в Аналітичній записці Міжнародної науково-практичної конференції «Україна – Болгарія – Європейський Союз: сучасний стан та перспективи» (24.09-01.10.2016р. м. Варна, Болгарія), що підтверджується актом впровадження результатів науково-дослідницької роботи (акт №137 від 26.09.16р.).

Здобувачу належать авторські свідоцтва на наукові розробки, які виконані ним особисто: «Механізм управління кадровим потенціалом на основі концепції синергії» (свідоцтво №79761 від 13.06.2018р.); «Методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві» (свідоцтво №79919 від 26.06.2018р.); «Концепція синергії в соціально-економічних системах» (свідоцтво № 88722 від 21.05.2019р.); «Обґрунтування методу оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві» (свідоцтво №88721 від 21.05.2019р.) та у співавторстві: «Оцінка соціальної відповідальності будівельного підприємства» (автори: Смачило В.В., Баляба В.О. свідоцтво №69325 від 22.12.2016р.); «Пріоритети та загрози

трансформації зайнятості в Україні» (автори: Смачило В.В., Устіловська А.С. свідоцтво №80397 від 19.07.2018р.).

6. Оцінка мови і стилю дисертації, відповідність дисертації паспорту спеціальності та змісту автореферату, вимогам МОН України.

Текст дисертаційної роботи Смачило Валентини Володимирівни викладено науковим стилем, українською мовою. Дисертація виконана на достатньому науковому рівні, є самостійно виконаною роботою та має цілісний, завершений характер.

Дисертація чітко та логічно структурована та складається з зі вступу, п'яти розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел, що викладені на 562 сторінках, у т. ч. основний текст займає 399 сторінок.

Представлена робота відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Оформлення дисертації відповідає ДСТУ 3008:2015 «Інформація та документація. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлювання».

В авторефераті в повній мірі відображено зміст дисертації та основні положення й результати, отримані під час дослідження. За обсягом та оформленням автореферат відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України.

7. Дискусійні положення та зауваження.

Оцінюючи представлену дисертаційну роботу в цілому позитивно, слід відмітити деякі дискусійні положення та зауваження:

1. Авторкою докладно розглянуто напрямки реформування транспортної галузі (рис. 1.10), визначено ієрархію пріоритетності формування кадрового потенціалу транспортних підприємств (рис. 1.11) і встановлено відповідність даних трансформацій концепції сталого розвитку. В той же час, доцільно було б більш детально розкрити управління кадровим потенціалом в межах концепції сталого розвитку транспортних підприємств та доповнити дослідження власним баченням його характеристик (розділ 1, пп. 1.2, с. 87-93; с. 13 автореферату).

2. Під час обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємства їх було відібрано у кількості 25, які формують масив кількісно-якісних характеристик (с. 100-106; с. 12-13 автореферату). У подальшому автор розподіляє відібрані характеристики за компонентами (табл. 3.2, с. 210-211; с. 21 автореферату). Потребує більш докладного аргументування вибір компонент, особливо у розрізі оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом за його рівнями «керівник – фахівець – робітник» (рис. 3.10). На нашу думку доцільно було б виокремити, наприклад, інтелектуальну складову.

3. В процесі формування системи управління кадровим потенціалом авторкою виконано її структуризацію за стадіями офіційних трудових відносин та в розрізі її підсистем (с. 127-133, табл. 2.4; с. 15-16 автореферату), що корелює з розробленим дисертанткою функціонально-процесуальним підходом у частині виокремлення елементів. В той же час, дискусійним є розмежування стадій управління кадровим потенціалом на можливий, реальний та минулий.

4. Авторкою в роботі опрацьовано значний масив статистичної інформації із використанням сукупності різноманітних статистичних методів щодо транспортної галузі та працівників транспортних підприємств (пп. 4.2-4.3, с. 281-329; с. 26-27 автореферату). В той же час, обмежено представлено інформацію щодо діяльності підприємств, які включено у вибірку для аналізу: склад та структура працівників в розрізі різних ознак, опис методів управління,

які застосовуються, тощо. Наведення та критичне опрацювання такої інформації дозволило б посилити рекомендації щодо підвищення ефективності управління кадровим потенціалом транспортних підприємств.

5. В недостатній мірі є обґрунтованою шкала критеріїв ефективності управління кадровим потенціалом на транспортному підприємстві (с. 326-327; с. 26 автореферату), яка побудована за прогресивно-регресивним підходом.

6. Розроблену авторкою систему стратегій управління кадровим потенціалом транспортного підприємства (с. 353-358; с. 30 автореферату), доцільно було б доповнити конкретними заходами та програмами, виконання яких дозволило б підвищити рівень його КПП та ефективність управління ним. Наявність таких пакетних програм для керівництва транспортних підприємств стало б вагомим практичним та методичним інструментом управління.

7. Доцільно було б пов'язати та оцінити вплив підвищення рівня кадрового потенціалу та ефективності управління ним з показниками діяльності транспортного підприємства (п. 5.2, с. 358-368).

Зазначені зауваження та недоліки мають дискусійний характер, але в цілому не впливають на загальну позитивну оцінку роботи.

8. Загальна оцінка дисертації та її відповідність встановленим вимогам.

В цілому слід зазначити, що дисертація Смачило Валентини Володимирівни виконана самостійно на актуальну тему та має завершений характер. Тема розкрита в повному обсязі відповідно до мети та завдань дослідження, що дозволило отримати нові теоретико-методологічні положення, концептуальні та методичні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств. Результати, отримані автором самостійно,

обґрунтовані із використанням сукупності наукових методів. В авторефераті дисертації відображено основні положення та зміст роботи.

Дисертаційне дослідження повною мірою відповідає профілю вченої ради Д 64.820.05 та паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Все вищезазначене дозволяє стверджувати, що дисертаційне дослідження Смачило Валентини Володимирівни на тему «Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» відповідає пунктам 9, 10, 12, 13, 14 Порядку присудження наукових ступенів (затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567 зі змінами), а її автор заслуговує присвоєння наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

професор кафедри бізнес-економіки та підприємництва

Державного вищого навчального закладу

«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,

доктор економічних наук, професор,

член-кореспондент Транспортної академії України,

заслужений працівник освіти України

КА. Андрющенко

ЗАСВІДЧУЮ
Начальник відділу кадрів
Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
22 04 2021 р.



Відомо отримано
спеціалізованою вченою
радою Д 64.820.05
« 27 » квітня 2021 р.
Учений секретар
Чорнобровка І. В.