

В І Д Г У К

офіційного опонента доктора економічних наук, професора

КРИВОРУЧКО ОКСАНИ МИКОЛАЇВНИ

на дисертаційну роботу

СМАЧИЛО ВАЛЕНТИНИ ВОЛОДИМИРІВНИ

**«Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом
транспортних підприємств»»,**

подану до захисту на здобуття наукового ступеня

доктора економічних наук

за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Дисертація представлена на 562 сторінках, в тому числі анотації (12 сторінок) та список публікацій здобувача за темою дисертації (13 сторінок). Матеріали дисертації проілюстровані 83 рисунками і 72 таблицями та містить 23 додатка на 115 сторінках, 49 сторінок – список використаних джерел із 468 найменувань. Обсяг основного тексту дисертації складає 399 сторінок.

Автореферат представлений на 42 сторінках (без урахування анотацій), містить 11 рисунків, 8 таблиць (1 з яких займає повну сторінку), список опублікованих автором праць за темою дисертації із 76 найменувань.

1. Актуальність теми дисертації та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Сучасні умови ринкової економіки характеризуються зміною ролі людини в процесі праці, використанням штучного інтелекту, комп'ютеризацією всіх процесів, переведенням їх у віртуальний простір. Людина виступає безумовним фактором капіталізації бізнесу, його інтелектуального та креативного розвитку. За цих умов важливим стратегічним напрямом кожного підприємства є ефективне управління кадровим потенціалом.

Для підприємств транспортної галузі, що займає важливе місце в інтеграції України до міжнародного та європейського простору, впливає на загальний процес зростання національної економіки, питання забезпечення ефективного управління кадровим потенціалом, є особливо актуальним.

Сучасна теорія та практика управління кадровим потенціалом підприємств транспорту накопичила багатий науковий базис та практичний досвід. Але в наявних наукових дослідженнях кадрового потенціалу відсутній комплексний підхід до управління кадровим потенціалом транспортних підприємств, недостатньо враховуються принципи соціальної відповідальності, явища синергії та критеріїв ефективності. та ін.

В зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження, що присвячена розробці теоретичних положень, методологічного та методичного забезпечення управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку, є актуальною.

Актуальність теми також підтверджується тим, що основні результати і рекомендації, що наведені в дисертації, розроблені відповідно до основних постулатів «Національної транспортної стратегії на період до 2030 року» (розпорядження КМУ № 430-р від 30.05.2018р.); в межах науково-дослідних робіт Харківського національного університету будівництва та архітектури: «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).

Мета дисертаційної роботи відповідає темі дослідження. Поставлені задачі розвивають перелік завдань, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети. Об'єкт і предмет дослідження визначені вірно.

2. *Ступінь, обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна*

Аналіз дисертаційної роботи дозволив встановити такі основні наукові положення, висновки і рекомендації, що відрізняються новизною і дозволяють присвоїти дисертанту науковий ступінь доктора економічних наук.

1. Удосконалено понятійний апарат щодо управління кадровим потенціалом підприємства, зокрема, уточнено та поглиблено сутність понять «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника» (с. 73-93).

В дисертації проведено понятійно-семантичний аналіз та теоретичне обґрунтування змістовного наповнення соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства», за результатами якого встановлено кваліфікаційно-правові розбіжності, розбіжності цільового та сутнісного спрямування, що дало підстави уточнити сутність понять «кадровий потенціал підприємства» та «кадровий потенціал працівника».

Доцільним є твердження автора щодо використання системного підходу та розгляду кадрового потенціалу підприємства, як відкритої соціально-економічної системи.

На відміну від існуючих тверджень, кадровий потенціал характеризується 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.

2. Теоретико-методичні засади структуризації системи управління кадровим потенціалом підприємства (с. 128-133).

В роботі обґрунтовано базисні умови формування системи управління кадровим потенціалом, а саме триєдиність потенціалу як поєднання минулого, теперішнього та майбутнього; наявність або відсутність трудових взаємовідносин із носіями кадрового потенціалу; майбутній, теперішній та минулий кадровий потенціал підприємства, яким здійснюється управління.

Запропонована структура системи управління кадровим потенціалом на підприємстві відрізняється визначенням 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.

3. Класифікація методів управління кадровим потенціалом підприємства (с. 134-145).

Відповідно до виділених стадій системи управління кадровим потенціалом в роботі пропонується виділяти методи out-управління, які націлені на майбутній кадровий потенціал підприємства (bE – стадія) та на минулий кадровий потенціал підприємства (aE – стадія).

Класифікація методів управління кадровим потенціалом виконана на підставі ієрархічно-фасетного підходу, доповнена шляхом введення класифікаційних ознак «категорія поколінь» (X-, Y-, Z-покоління) та «прояв потенціалу» (out-управління й in-управління).

Виділені методи управління є більш гнучкими, при їх використанні враховується стадія, на якій здійснюється процес управління та особистісні характеристики носія кадрового потенціалу.

4. Синергетичний підхід до управління кадровим потенціалом підприємства (с. 156-186).

Ефективне управління кадровим потенціалом підприємства забезпечується використанням синергетичного підходу, сутність якого полягає в його орієнтації на внутрішні властивості системи, її власні закони еволюції та самоорганізації. При цьому увага приділяється погодженості управлінського впливу із власними тенденціями динаміки системи.

При управлінні кадровим потенціалом в дисертації обґрунтовано наявність двох типів синергічних ефектів, і двох джерел синергічного ефекту – кадрової й управлінської синергії, які накладаються одна на одну, створюючи мультиплікативний синергічний ефект.

Сформовано систему складових синергії управління кадровим потенціалом підприємства, що містить базові принципи синергетики; джерела синергії, що поєднують джерела як кадрової, так і управлінської синергії; умови виникнення; інструменти сприяння виникненню синергії (сучасні технології управління працівниками на підприємстві та потенціалом, самоздатність працівників до самоорганізації та діяльності).

Все це дозволяє визначати синергічний ефект, як результат наявності (прояву) синергії, який проявляється у негативній чи позитивній зміні загальної величини системи в більшій мірі, аніж, якщо б складові загальної величини отримали такі зміни окремо.

5. Механізм управління кадровим потенціалом підприємства, що побудований на концептуальних засадах синергії взаємодії кадрового потенціалу підприємства в цілому та потенціалів його окремих працівників (с. 195-202).

В основу розробки механізму управління кадровим потенціалом на підприємстві в дисертації, на наш погляд правильно, покладено наступні положення: кадровий потенціал розглядається з позицій системного підходу; - ефективність управління кадровим потенціалом оцінюється в абсолютних і відносних величинах; управління кадровим потенціалом має управлінську і кадрову синергії.

Механізм управління кадровим потенціалом підприємства, за пропозиціями автора, 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.

6. Науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу підприємства (с. 248-257).

Ефективна реалізація управління кадровим потенціалом підприємства вимагає відповідного методичного забезпечення його оцінювання, яке буде виступати підґрунтям для прийняття управлінських рішень.

В дисертації розроблено науково-методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві із врахування синергії, яка виникає під час взаємодії носіїв кадрового потенціалу.

Встановлено, що оцінювання кадрового потенціалу підприємства необхідно здійснювати з двох позицій: макро- та мікроекономічної. З макроекономічної позиції кадровий потенціал є складовою потенціалів більш високого рівня (підприємства, регіону, галузі, країни тощо), а з мікроекономічної – базується на індивідуальному потенціалі кожного

працівника.

Оцінювання здійснюється на підставі розробленої дворівневої системи оціночних показників кадрового потенціалу підприємства та окремого працівника, у якій, на відміну від існуючих, уніфіковані різновекторні кількісні та якісні показники (с. 204-227).

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.

Застосування такого підходу до оцінювання дозволяє розробляти стратегічно-орієнтовані напрями розвитку підприємства та реалізовувати оптимальний сценарій їх впровадження.

7. Методичний підхід до оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства (с.258-260).

Оцінювання ефективності управління кадровим потенціалом підприємства пропонується здійснювати на основі загальних кількісних характеристик в розрізі професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної, освітньої, соціально-гуманістичної, культурно-моральної, інноваційної, економіко-мотиваційної компонент.

Обґрунтовано показники для оцінювання індивідуального кадрового потенціалу окремого працівника і кадрового потенціалу підприємства.

Практичне застосування запропонованого методичного підходу дозволяє врахувати інтереси як керівної системи, так і керованої та оптимізувати процес управління за його етапами.

8. Система теоретичних положень щодо формування стратегій управління кадровим потенціалом підприємства (с. 346-352).

В дисертації сформульовано авторське бачення стратегії управління кадровим потенціалом підприємств транспорту, яке полягає в її розумінні як генерального напрямку чи курсу, спрямованого на досягнення визначених стратегічних цілей; визначено етапи формування стратегії управління кадровим потенціалом на підприємстві автотранспорту залежно від критеріїв

ефективності, типу синергії та стадій та функцій управління.

Запропоновано формування стратегій управління кадровим потенціалом на підприємствах автотранспорту залежно від рівня критеріїв ефективності та синергії, а саме удосконалюючі стратегії типу МІ (*management-improving*), що орієнтовані на перегляд управлінських інструментів, структури організації, стилю керівництва; стратегії типу НІ (*human improving*) орієнтовані на зміну характеристик працівників; типу МНІ орієнтовані на подвійний вплив та підтримувальну стратегію типу Ss (*supporting*), із використанням матричного підходу.

Розроблений стратегічний інструментарій апробовано на автотранспортних підприємствах Харківського регіону та доведено ефективність його використання.

9. Концептуальні положення соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств (с. 372-381).

Сучасний етап розвитку соціально-економічних систем вимагає формування концепції соціально відповідального управління кадровим потенціалом.

Слід погодитись з автором, що соціально відповідальне управління кадровим потенціалом повинно передбачати такі управлінські дії, які були б спрямовані на розвиток кадрового потенціалу на основі синергії для власника (керівництва) та працівників підприємства.

Автор пропонує концепцію соціально відповідального управління кадровим потенціалом підприємств, що є науково-обґрунтованою управлінською діяльністю керівництва на основі постулатів взаємної соціальної відповідальності з метою стійкого розвитку підприємства та кадрового потенціалу. При її формулюванні обґрунтовано мету, завдання, суб'єкт, об'єкт, принципи, підходи, функції управління, реалізуємі методики.

Особлива увага приділена обґрунтуванню принципів соціальної відповідальності та принципів управління кадровим потенціалом підприємства: етичної поведінки, прав людини, правових і міжнародних норм та підзвітність.

10. Модель соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортного підприємства (с. 381 – 391).

З метою реалізації соціально відповідального управління кадровим

потенціалом підприємства в роботі запропоновано відповідну модель на підставі процесуального підходу. Передбачено до аналітично-планової та контрольної функції ввести організаційно-мотиваційний блок управління.

Визначено компоненти системи мотивації соціальної відповідальності: сукупність показників та критеріїв соціальної відповідальності; система матеріальних /нематеріальних заохочень соціальної відповідальності та ін.

На особливу увагу та практичне використання заслуговує розроблена структурно-логічна схема наслідків відповідності/невідповідності критеріям соціальної відповідальності.

11. Система стратегій управління кадровим потенціалом транспортного підприємства (с. 353-358).

Система стратегій управління кадровим потенціалом 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.

Для вибору відповідних видів стратегій розроблено матрицю формування стратегій управління на основі рівня ефективності та синергії.

Окрім цього, в дисертації одержано ще ряд наукових результатів, що мають елементи наукової новизни, але є менш значимі.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації, в достатній мірі обґрунтовані. Виконане дослідження, свідчить про широку і глибоку обізнаність дисертанта з науковими працями вітчизняних і зарубіжних вчених, в яких досліджуються проблеми управління кадровим потенціалом підприємства.

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджується належним рівнем обґрунтування та логікою викладення матеріалу.

Автор використав широкий спектр сучасних методів дослідження: семантично-етимологічний, монографічний, ієрархічно-фасеточний, системний та бінарний підходи, метод ієрархій та радару, кореляційно-регресійного та

кластерного аналізу, матричний. Розрахунки здійснено на основі достовірної статистичної інформації та результатах анкетування. Інформаційну базу дослідження склали законодавчі та нормативні акти України у сфері праці та діяльності транспорту, стратегічні документи щодо розвитку транспорту, публікації вітчизняних і зарубіжних науковців, монографічні дослідження фахівців з питань управління кадровим потенціалом підприємств, дані офіційної статистики та звітність підприємств транспорту.

Кваліфіковане їх використання дозволило дисертанту зробити особистий внесок у формування теоретичних засад та науково-методичного забезпечення управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку, довести рекомендації та пропозиції до рівня їх практичного використання.

Достовірність та обґрунтованість результатів роботи підтверджується їх апробацією на міжнародних науково-практичних конференціях та публікаціями у фахових наукових виданнях.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

В сукупності одержані результати дослідження вирішують важливу науково-прикладну проблему з управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку. Це є значним досягненням для розвитку економіки та управління підприємствами транспорту.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що обґрунтовані в дисертації методичні підходи, теоретичні висновки і практичні рекомендації можуть бути використані у процесі управління кадровим потенціалом підприємств.

Практичне значення результатів дослідження полягає у такому:

- методика оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві;
- положення щодо управління кадровим потенціалом з урахуванням синергії;

– методика оцінювання кадрового потенціалу та методичний інструментарій з урахуванням теорії поколінь;

– модель управління кадровим потенціалом на засадах соціальної відповідальності керівництва та працівників підприємства.

– методичний підхід до вибору стратегій управління кадровим потенціалом підприємств за стадіями трудових відносин «працівник-роботодавець»

Результати дисертаційної роботи впроваджено в практичну діяльність: ЕЦВРНГО ГПУ «Шебелинкагазвидобування» (акти впровадження №2 і №3 від 15.01.2018р.); 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.) ПП «Аксікон» (акт впровадження №5/109 від 11.04.2019р.); ПАТ «КАТП-2006» (акт впровадження №68-41 від 27.05.2019р.), АТ «Восток» (акт впровадження №128-19 від 16.04.2019р.); ТОВ «М.С.А.» (акт впровадження №8 від 09.04.2019р.); 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.).

4. Оцінка повноти викладення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях

За темою дисертації Смачило Валентини Володимирівни опубліковано 76 наукових праць, серед яких 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. Загальний обсяг наукових праць становить 45,08 друк. арк., з них особисто автору належать 40,66 друк. арк.

Основні результати дослідження оприлюднено на науково-практичних конференціях різних рівнів, зокрема: International Scientific and Practical Conference «STABICONsystems – 2017» (Суми, 2017), The Modern Trends in the Development of Business Social Responsibility (Lisbon, 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), Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики (Одеса, 2018), Imperatives of civil society development in promoting national competitiveness (Batumi, 2018), Розвиток соціальної інфраструктури регіонів в умовах євроінтеграції: економіко-правові аспекти (Харків, 2019), Напрями розвитку технологічних систем і логістики в

АПВ (Харків, 2019), Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (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).

Зазначене дозволяє стверджувати, що винесені на захист положення наукової новизни та основні результати дисертаційного дослідження Смачило Валентини Володимирівни у повній мірі оприлюднені у відкритому друці. Вимоги МОН України, що висуваються до необхідної мінімальної кількості статей у наукових фахових виданнях України, а також у виданнях, що включені до науко-метричних баз даних або є фаховими виданнями в іноземних країнах, дотримані у повному обсязі.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Текст дисертації Смачило Валентини Володимирівни викладено українською мовою з дотриманням наукового стилю. Робота є логічно структурованим та завершеним науковим дослідженням, характеризується цілісністю та коректністю подання матеріалу.

Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 562 сторінок, у т. ч. основний текст займає 399 сторінок.

Основний текст дисертації оформлено у відповідності з ДСТУ 3008:2015 «Інформація та документація. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлювання». За фаховим спрямуванням дисертаційне дослідження відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Автореферат відображає зміст дисертації та висвітлює основні положення та результати дослідження. Автореферат дисертації задовольняє вимогам МОН України за обсягом та оформленням.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Відзначаючи авторський підхід до вирішення досліджуваної проблематики та позитивну оцінку викладених положень, висновків і

рекомендацій, необхідно звернути увагу на ряд положень, які мають дискусійний характер та потребують додаткової аргументації, а саме:

1. Бажано було б надати визначення сутності поняття "управління кадровим потенціалом підприємства" (розділ 2, с. 110).

2. На наш погляд, концептуальні положення соціально відповідального управління кадровим потенціалом транспортних підприємств потрібно було б надати у другому розділі дисертації.

3. Дискусійним є запропонований процес управління кадровим потенціалом підприємства (рис.2.4. с. 120), а саме порядок здійснення етапів управління та взаємозв'язків зі станом кадрового потенціалу підприємства в минулому та поточному періодах.

4. При структуризації системи управління кадровим потенціалом на підприємстві (с.129) доречно було б побудувати схему взаємодії підсистем управління, відобразивши управлінські дії та зворотні зв'язки.

5. В процедурі оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві (рис. 2.26, с. 200) бажано було б передбачити формулювання відповідних висновків за результатами такого оцінювання.

6. Потребує додаткових пояснень структурно-логічна послідовність управління як впливу керівної системи на керовану (рис. 2.11, с.155).

7. В табл. 3.15, 3.16, 3.17 потребують відповідних уточнень визначення критичних значень показників за соціально-гуманістичною компонентою, культурно-моральною компонентою та ін.

8. На наш погляд, до критеріїв відповідності методів, що обираються для оцінювання кадрового потенціалу, необхідно було включити такий критерій, як трудомісткість.

9. Для наочності відображення та подальшого дослідження одержаних результатів кластерного аналізу (с. 336-338) доцільно було б по тексту дисертації представити назви підприємств.

10. При визначенні конкретних видів робіт за стратегіями залежно від стадій та функцій управління (табл.5.4 - табл.5.6) має місце зміщення функцій управління, що реалізуються в системі управління кадровим потенціалом та функцій розвитку самої системи управління.

Зазначені моменти мають дискусійний характер та в цілому не впливають на позитивну оцінку

Загальний висновок

Дисертаційна робота Смачило В.В. «Теоретико-методологічні засади управління кадровим потенціалом транспортних підприємств» є закінченим цілісним науковим дослідженням, в якому одержані нові науково обгрунтовані результати, які в сукупності вирішують науково-прикладну проблему з розробки теоретичних положень, методологічних засад, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління кадровим потенціалом транспортних підприємств на основі реалізації концепцій взаємної соціальної відповідальності та синергії в контексті забезпечення сталого розвитку.

Мета та завдання дослідження розкриті в повному обсязі. Одержані автором результати є обгрунтованими та містять наукову новизну. Автореферат відображає основні положення дисертаційної роботи.

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

За актуальністю, змістом, науковою новизною, теоретичною значущістю і практичною цінністю дисертаційна робота відповідає вимогам пунктів 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 липня 2013 р. № 567, а тому її автор – Смачило Валентина Володимирівна 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,
завідувач кафедри менеджменту Харківського
національного автомобільно-дорожнього
університету

"27" 04 2021 р.

Оксана КРИВОРУЧКО



Григорук І.В.

Відомо отримано спеціалізованою вченою радою № 04.820.05
"27" квітня 2021 р.
Учений секретар
Чорнобровка І.В.

