

Ученому секретареві
спеціалізованої вченої ради
д.е.н., проф. Реkun I.I.

ВІДГУК

офіційного опонента

**доктора економічних наук, професора АНДРУШКІВА БОГДАНА
МИКОЛАЙОВИЧА на дисертаційну роботу Бегми Павла Олеговича
«Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових
підприємств», подану 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

та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Сучасні умови господарювання, що пов'язані із розвитком бізнесу, зростанням конкуренції, вимагають вирішення підприємствами ряду завдань щодо забезпечення їх виживання, а також конкурентоспроможності у довготривалій перспективі. При цьому, успіх будь-якого підприємства прямо залежить від ефективності роботи його персоналу. У зв'язку з цим проблеми, що стосуються управління трудовим потенціалом персоналу, в умовах ринкової економіки є актуальними та своєчасними для багатьох промислових підприємств.

Разом з тим, більшість вітчизняних підприємств не приділяють достатньої уваги підходам щодо управління трудовим потенціалом, що обумовлюється наявністю ряду проблем в даній сфері. Актуальною на сучасному етапі є також проблема, що пов'язана з ігноруванням логістичного підходу до управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. Це обумовлює відсутність взаємозв'язку між рухом персоналу та його діловим оцінюванням, формуванням кадрового резерву, плануванням кар'єри, тощо. Як наслідок попередньої, виникають наступні проблеми, зокрема: низька результативність та ефективність

- використання та розвитку персоналу на підприємствах, складності в його оцінці, а також в аналізі змін у роботі персоналу по завершенню розвитку.

До того ж, актуальною за теперішніх умов є проблема вибору найбільш дієвих методів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. Так, кожен з них повинен бути проаналізований і оцінений на придатність для застосування на конкретному підприємстві. В умовах ринкової економіки є необхідним впровадження у кадрову роботу сучасних методів і технологій логістичного управління. При цьому слід враховувати, що метод є дієвим у тому випадку, коли він застосовується вчасно, є вірно спланованим і організованим.

За вищезазначених позицій дисертація Бегми П.О. являє наукове дослідження, спрямоване на вирішення актуальних проблем логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукова новизна дисертаційної роботи розкривається в узагальненні теоретичних положень та розробці методичних підходів до управління трудовим потенціалом персоналу підприємства з використанням логістичних підходів.

Обґрунтованість та достовірність більшості наукових положень, висновків і пропозицій, що розроблені й відображені у дисертаційному дослідженні, можна охарактеризувати як цілком достатні, що підтверджується, зокрема, використанням відповідної інформаційної бази: законодавчих та нормативних актів, офіційних матеріалів Державного комітету статистики України; аналізом наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, монографій, публікацій у періодичних виданнях.

Теоретична і методологічна основа проведеного дослідження базується на системному підході, методах наукового пізнання, фундаментальних положеннях сучасної економічної теорії, сучасних концепціях інноваційного й стратегічного управління.

У вирішенні поставлених у дисертації завдань Бегмою П.О. використано широке коло сучасних методів дослідження: наукової абстракції, аналізу і синтезу, історичності та логічності, індукції та дедукції – для визначення сутності економічних категорій; абстрактно-логічний – для розробки концептуального підходу до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; системно-цільовий – для розробки механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; абстрактно-логічний – для теоретичного узагальнення та формулювання висновків; експертно-статистичний – для дослідження впливу факторів управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; статистичного аналізу – для групування та оцінки економічних явищ і процесів; бальної оцінки – для визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу; матричний – для обґрунтування вибору методів управління рухом трудового потенціалу персоналу підприємства.

У дисертаційній роботі автором отримано нові науково обґрунтовані результати в сфері управління персоналом промислової галузі. Новизна отриманих результатів дослідження підтверджена відповідною апробацією у фахових наукових виданнях.

Результати роботи дисертант оприлюднював на міжнародних і національних наукових та науково-практичних конференціях. Обґрунтованість наукових положень підтверджується проведенням автором аналізом наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених, логікою та чіткістю поставлених задач і залученням великої кількості статистичних й аналітичних матеріалів. Оцінюючи зміст дисертаційної роботи, можна стверджувати, що одержані наукові результати є обґрунтованими, а їх наукова новизна є достовірною в світлі представлених у роботі доказів, створених за допомогою загальнонаукових принципів, методів та прийомів здійснення комплексних досліджень. Мету дисертаційної роботи досягнуто – здобувачем обґрунтовано та поглиблено теоретичні та методичні підходи до формування і реалізації управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі застосування логістичних підходів. Досягненню

поставленої мети сприяли логічно сформульовані і реалізовані завдання. Структура дисертації відповідає меті і завданням роботи.

Загалом, дисертація є структурованою, завершеною роботою, в якій з належною послідовністю та змістовністю висвітлено теоретико-методичні аспекти розробки та запровадження логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

3. Наукова новизна отриманих результатів та їх достовірність

В дисертації сформульовано ряд наукових положень, висновків і рекомендацій, сукупність яких являє собою вирішення конкретного наукового завдання щодо логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств, що має важливе значення для економічної науки та практики.

У першому розділі «Теоретичні основи управління трудовим потенціалом персоналу підприємства» здійснено аналіз підходів до визначення соціально-економічного змісту трудового потенціалу персоналу та логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, а також визначено критерії систематизації трудових потоків підприємства та запропоновано концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства.

У другому розділі дисертаційного дослідження обґрунтовано модель оцінки трудового потенціалу персоналу підприємств, запропоновано систему показників оцінки трудового потенціалу персоналу; запропоновано методичний підхід до оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства; проведено апробацію методики оцінки трудового потенціалу персоналу з використанням нечітких моделей на металургійних підприємствах.

У третьому розділі обґрунтовано експертно-аналітичний підхід до формування ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу; розроблено механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу

підприємства та сформовано методичний інструментарій механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Вивчення дисертаційної роботи Бегми Павла Олеговича дає можливість виокремити такі наукові результати, що містять наукову новизну:

- дисертантом поглиблено структуру трудового потенціалу персоналу підприємства, яка структурно представлена класифікацією трудових потоків в двох вимірах: елементарна компонента та динамічна компонента (с. 53-60);

- запропоновано змістовне тлумачення поняття «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства», під яким потрібно розуміти системний, планомірно організований вплив на вхідні, вихідні та внутрішні потоки кількісних і якісних характеристик персоналу, що дозволяє забезпечувати ефективне використання можливостей персоналу у процесі руху відповідно до потреб підприємства (с. 79);

- розроблено концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства, що полягає в забезпеченні взаємопов'язаного, управління трудовим потенціалом персоналу, в формі вхідних, вихідних та внутрішніх трудових потоків, в процесі їх руху, що забезпечить ефективне управління використанням та розвитком трудового потенціалу персоналу підприємства (с. 80-82);

- запропоновано методика оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі використання діаграм Ісікави (с. 99-106);

- розроблено методичний підхід до оцінювання використання трудового потенціалу персоналу підприємств на базі апарату нечіткої логіки (с. 126-135);

- запропоновано механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як сукупності методичних інструментів, які ґрунтуються на визначенні факторів, причин, витрат руху трудового потенціалу персоналу (с. 149);

- розроблено методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу за допомогою ранжування, з використанням експертно-статистичного методу (с. 155);

- розроблено науково-методичні положення щодо обґрунтування вибору методів логістичного управління трудовим потенціалом промислового підприємства, що передбачає використання діагностичної таблиці та матриці вибору (с. 180-182; 185-186).

4. Теоретична та практична значущість роботи, використання результатів дослідження

Теоретична та практична значущість отриманих результатів дослідження полягає у збагаченні теоретичних та методичних положень щодо забезпечення управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства, системи засобів і методів, що визначає порядок здійснення означених процесів.

У прикладному аспекті вони конкретизують механізм логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства, дозволяють визначити ефективність і скорочення витрат на кадровий рух та створюють умови для підвищення якості підготовки фахівців.

Методичні та прикладні аспекти щодо визначення поняття логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства та використання причинно-наслідкової діаграми Ісікави з метою систематизації і оцінки потенційних причин впливу на управління трудовим потенціалом персоналу підприємства сформовано відповідно до теми науково-дослідної роботи в Університеті імені Альфреда Нобеля «Маркетингове управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо-, макрорівні в сучасних умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0114U005600). Обґрунтування класифікації трудових потоків підприємства та розробка теоретико-методичного підходу до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу підприємства є внеском у виконання теми «Організаційно-економічний механізм збалансованого розвитку регіонів» (номер державної реєстрації 0116U001713).

Результати дисертаційного дослідження впроваджено у навчальний процес Вищого навчального закладу «Дніпропетровський університету імені Альфреда Нобеля» при викладанні дисциплін «Логістичний менеджмент», «Маркетинг відносин», «Маркетингові основи підприємницької діяльності», «Маркетингове управління конкурентоспроможністю» (довідка № 28 від 15.01.2018 р.) та ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет» при викладанні дисциплін «Конкурентоспроможність підприємства», «Управління розвитком компанії», «Потенціал і розвиток підприємства», «Підприємництво і бізнес-культура» (акт впровадження від 22.10.18 р.).

5. Публікації основних результатів дослідження та відповідність дисертації чинним вимогам, стиль та мова

Основні наукові положення дисертаційного дослідження, а також відповідні елементи новизни з достатньою повнотою викладено у 17 наукових публікаціях загальним обсягом 6,3 друк. арк. (з яких особисто автору належить 5,7 друк. арк.), у тому числі: 6 – у наукових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз, 2 – у періодичних виданнях іноземних держав, 1 – у колективній монографії, 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Дисертація написана державною мовою, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (230 найменування) та 17 додатків, містить 24 таблиці і 17 рисунків. Основний текст роботи становить 278 сторінок друкованого тексту. За своєю структурою, обсягом та оформленням дисертаційна робота відповідає чинним вимогам до кандидатських дисертацій; стиль викладення та подача матеріалу досліджень є логічними, послідовними та пов'язаними єдиною цільовою спрямованістю. Мова дисертації лаконічна, коректна та зрозуміла.

Тема і зміст дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

6. Оцінка ідентичності змісту автореферату

й основних положень дисертації

Автореферат в цілому відображає зміст дисертаційної роботи та її висновки. В авторефераті достатньою мірою розкрито основні наукові результати, які одержано в процесі дослідження, ступінь новизни розробок, висновки та рекомендації дисертаційної роботи.

Зміст сформульованих наукових завдань структурно та логічно узгоджений, їх кількість можна вважати достатньою для розкриття визначеної теми дисертації та досягнення поставленої мети.

Наукові положення дисертації сформульовано коректно, за кожним з них визначено науковий результат, ступінь новизни та практичне значення.

Автореферат оформлено згідно з вимогами, що висуваються до кандидатських дисертацій.

7. Дискусійні положення та зауваження до роботи

За позитивної оцінки дисертаційної роботи слід звернути увагу на окремі дискусійні моменти:

1. В концептуальному підході до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (рис. 1.1, стор. 81), який є вихідним для подальшого дослідження, відображено рух трудових потоків. Але ж відомо, що для управління трудовим потенціалом персоналу важливими є фінансові потоки, оскільки розвиток продуктивних сил (у т.ч. робочої сили) за законом вартості можливий за умови зменшення індивідуальних затрат праці на основі впровадження нової, продуктивнішої техніки, поліпшення організації виробництва тощо. Тож врахування означених потоків дозволило б конкретизувати шляхи досягнення такого рівня використання та розвитку трудового потенціалу персоналу, який би забезпечив ефективність функціонування промислового підприємства.

2. В роботі запропоновано методичний підхід до оцінювання використання трудового потенціалу персоналу підприємств на базі апарату нечіткої логіки

(стор. 126-135). Це достатньо цікавий авторський підхід. Але, на нашу думку, особливо корисним для промислових підприємств можуть бути методики перерахунку витрат трудових ресурсів у еквівалентну вартість їхнього заміщення. Досягнути цього можна використовуючи виробничу функцію, метою побудови якої є не тільки кількісна оцінка характеристик трудового потенціалу, як у випадку з методикою інтегральної оцінки, але й вимір характеру і ступеня впливу цих характеристик на зростання виручки. Економіко - математичне дослідження виробничої функції дозволить оцінити ефективність використання трудового потенціалу персоналу та одержати ряд показників, які дадуть можливість підприємству прийняти управлінське рішення щодо досягнення поставленої мети. Виходячи з цього, доцільно було б визначитися з розрахунковими формулами та запропонувати підхід щодо оцінки трудового потенціалу персоналу промислового підприємства з урахуванням середньої і граничної продуктивності, норми заміщення ресурсів і еластичності взаємозаміни ресурсів (основа дослідження виробничої функції Кобба-Дугласа).

3. У дисертаційному дослідженні автор акцентує увагу на те, що «логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства... є системний, планомірно організований вплив на вхідні, вихідні та внутрішні потоки кількісних і якісних характеристик персоналу....» (С. 79). Однак, в процесі оцінки трудового потенціалу персоналу у підрозділі 3.3 кількісні і якісні характеристики персоналу за поділом їх на вхідні, вихідні та внутрішні потоки не були враховані (табл.1.2, стор. 53-60). Вважаємо, що дисертаційна робота значно виграла б, якби загальна оцінка трудового потенціалу персоналу промислових підприємств автором включала би оцінку потоків.

4. Для забезпечення визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу промислових підприємств автор пропонує дотримуватися принципів логістичного підходу. Однак, з тексту дисертації залишається не зрозумілим, які це принципи і яким чином їх дотримання дозволить визначити ключові фактори руху трудового потенціалу персоналу підприємства (С. 172).

5. Безперечно важливим є розробка механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства як сукупності методичних інструментів. Виходячи з авторського розуміння, на рис. 3.1, С. 149 пропонується порядок аналізу факторів, причин, витрат руху трудового потенціалу персоналу. На нашу думку, дискусійним залишається питання, чи така процедура визначення методів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства має бути централізованою, чи застосовуватися тільки для внутрішнього користування на окремому підприємстві для управлінського менеджменту, оскільки відповідь на це дозволить вирішити питання щодо подальшого створення належних умов для роботи персоналу, щоб не відбувалося відтоку найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучення нових висококваліфікованих кадрів та формування резерву з обдарованої молоді та ін.

6. Слід погодитися з підходом автора щодо певної послідовності етапів вибору методів управління трудовим потенціалом персоналу з урахуванням факторів руху (стор. с. 180-182; 185-186). Але, зважаючи на заявлені положення наукової новизни, слід було б більш детально зупинитися на характеристиці етапу 3 «Встановити рівень, величину економічних втрат, до яких призведе плинність кадрів», зокрема, доцільно було б їх деталізувати на прикладі досліджуваних підприємств, що підвищило б переконливість висновків автора щодо ухвалення відповідних управлінських рішень;

7. Автором у додатку К (стор.265) рекомендовано методи управління рухом трудового потенціалу для досліджуваних промислових підприємств. Зокрема, методи формуються залежно від взаємозв'язку між факторами, причинами, витратами (Додаток 3, стор.255), при цьому не зрозуміло, яким чином враховується галузева специфіка в перерахованих факторах, причинах, методах.

Висловлені зауваження й дискусійні положення не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи. Вона є оригінальним, самостійним дослідженням з актуальної проблеми логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

8. Загальна оцінка дисертаційної роботи

Дисертаційна робота Бегми Павла Олеговича на тему «Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств» є завершеним, самостійно виконаним науковим дослідженням, в якому автором отримані нові для управління трудовим потенціалом персоналу підприємства науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують актуальну проблему обґрунтування теоретичних засад й методичного забезпечення до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства.

Вважаємо, що дисертаційна робота відповідає вимогам пп. 9, 10 12 та 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор – Бегма Павло Олегович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

Завідувач кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Міністерства освіти і науки України, доктор економічних наук, професор



Б. М. Андрушків

Підпис завідувача кафедри управління інноваційною діяльністю та сферою послуг, Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, д.е.н., проф. Андрушківа Б.М. засвідчую

Проректор з наукової роботи д.т.н., проф.



Р.М. Рогатинський

1004-18/57
20.05.19

ВІДГУК

**офіційного опонента доктора економічних наук, професора Каїри Зої
Степанівни на дисертаційну роботу Бегми Павла Олеговича
«Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових
підприємств», подану на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

Актуальність теми дисертації та її зв'язок з науковою тематикою

Важливою умовою успішного функціонування економіки України є вдосконалення систем управління підприємствами та дієве застосування досягнень ефективних практик управління. Дослідження наголошують, що запорукою необхідного імпульсу для розвитку та інтенсивного зростання економіки є високий рівень розвитку людського капіталу.

Досвід господарювання успішних підприємств в умовах сучасного ринку доводить, що їх конкурентоспроможність не обмежується лише технологіями ведення бізнесу, та суттєво залежить від етичних, культурних та соціальних чинників мікро- та макросередовища. Лібералізація економіки України, прийняття ряду законів, які сприяють розвитку підприємництва, значно розширюють можливості впровадження нових підходів до управління. Важливою умовою для здійснення економічних реформ в Україні є вплив певних чинників, вагомість яких в українському менеджменті ще не здобула достатньо високої оцінки, проте, дійсно ключовим для економіки є трудовий потенціал підприємства і методи його управління. Саме від умов співпраці з персоналом та зовнішнім середовищем залежить майбутнє процвітання або занепад як великих, так і малих підприємств. Проте, на сьогодні в цьому напрямі залишається багато дискусійних та невирішених проблем. В науковій літературі відсутня єдина думка щодо поняття “трудовий потенціал персоналу”, допускається вільне його тлумачення, не сформовано наскрізний логістичний підхід до управління трудовим потенціалом персоналу і формування напрямів його подальшого розвитку.

У такому контексті дисертаційне дослідження Бегми П.О. є, безперечно, актуальним.

Актуальність теми підтверджується зв'язком дослідження з науковими планами та програмами. Дисертація є складовою науково-дослідних робіт Вищого навчального закладу «Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля»: «Маркетингове управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо-, макrorівні в сучасних умовах глобалізації» (автором розроблено авторський підхід щодо визначення поняття логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства та запропоновано використання причинно-наслідкової діаграми Ісікави з метою систематизації і оцінки потенційних причин впливу на формування трудового потенціалу персоналу підприємства) та ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет»: «Організаційно-економічний механізм збалансованого розвитку регіонів» (автором розроблена класифікація трудових потоків підприємства, теоретико-методологічний підхід

визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу підприємства).

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень

Обґрунтованість та достовірність наукових положень дослідження підтверджуються аналізом праць вітчизняних та зарубіжних вчених, використанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, статистичних та емпіричних даних. Наукові положення, висновки та результати, які містяться у дисертації, базуються на глибокому теоретичному аналізі та систематизації наукових праць з проблем теорії управління підприємством, менеджменту персоналу, стратегічного управління, логістики. У процесі дослідження використано наукові підходи: діалектичний, системний, комплексний та структурно-функціональний; загальнонаукові та спеціальні методи, а саме: абстрактно-логічний метод; методи аналізу і синтезу, логічний та порівняльний, експертно-статистичний, експериментальний, економіко-математичні методи, методи кількісного аналізу. У роботі досліджено практику господарювання та управління персоналом промислових підприємств.

Об'єкт, предмет, мета роботи логічно пов'язані та чітко окреслюють поле дослідження. Об'єктом дослідження виступають процеси управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств. Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних та прикладних аспектів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств. Дисертантом досить чітко сформульована мета дослідження, яка спрямована на обґрунтування та поглиблення теоретичних та методичних підходів до формування і реалізації управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі застосування логістичних підходів. Обґрунтування обраної теми дисертації слід вважати змістовним та переконливим, а коло вирішуваних завдань таким, що сприяє розкриттю теми та досягненню мети дослідження.

Таким чином, пропозиціям, розробкам та висновкам, які представлені в дисертації, властива повнота та логічність викладення, достатній рівень обґрунтованості і достовірності, наукова новизна.

Наукова новизна отриманих результатів та їх достовірність

Дисертаційна робота складається з трьох розділів, кожен з яких характеризується певним внеском у розвиток теорії та практики управління персоналом промислових підприємств.

У першому розділі роботи «**Теоретичні основи управління трудовим потенціалом персоналу підприємства**» автором досліджено особливості трудового потоку та визначено класифікаційні ознаки трудових потоків на підприємстві (стор. 53-60); визначено поняття логістичного управління трудовим потенціалом промислового підприємства, що формує теоретичне підґрунтя дослідження (стор. 79); розвинуто концептуальний підхід до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (стор. 80-83).

Варто відмітити, що у першому розділі автором проаналізовано вітчизняний та зарубіжний досвід в застосуванні логістичного підходу в плануванні й

організації праці та розглянуто можливості його адаптації в управлінні персоналом промислових підприємств (підрозділ 1.3).

У другому розділі дисертаційної роботи **«Діагностика трудового потенціалу персоналу промислових підприємств»** автором обґрунтовано методичне забезпечення оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства (стор. 99-105); запропоновано систему показників оцінки трудового потенціалу персоналу (стор. 119-122); уточнено й розширено методичну базу оцінки трудового потенціалу персоналу та визначено рівень використання та розвитку трудового потенціалу персоналу промислових підприємств на основі методів нечіткої логіки (підрозділ 2.3).

У третьому розділі роботи **«Науково-методичні положення логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислового підприємства»** автором розроблено авторську схему механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства на основі поглиблення його змістового наповнення з позиції логістичного підходу (стор. 149); обґрунтовано експертно-аналітичний підхід до оцінки ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу (підрозділ 3.2); результатом використання схеми механізму логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства виступає діагностична таблиця, в якій фактори, причини, витрати та методи управління перебувають у певній залежності і відповідному взаємозв'язку (стор.180-182); на основі даної таблиці запропонована матриця вибору методів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств (стор.185-186).

Аналіз наукових результатів підтверджує їх достовірність.

Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів та їх використання

Наукова цінність результатів дослідження полягає у формуванні теоретичних положень і висновків, які збагачують наукові дослідження у сфері управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Практична значущість результатів дослідження полягає у розробці методичного забезпечення оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу підприємства з використанням у якості діагностичного інструментарію Діаграми Ісікави; обґрунтуванні теоретико-методичного підходу до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу; запропонованому концептуальному підході до логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств.

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертації схвалені та прийняті до впровадження ПАТ «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод», ТОВ «Металургійний завод «Дніпросталь»», ПАТ «Інтерпайп Новомосковський трубний завод».

Пропозиції автора було схвалено на 8 науково-практичних конференціях різного рівня у Києві, Ужгороді, Одесі, Запоріжжі, Дублянах, Дніпрі, Тулі (Росія). Таким чином, основні положення дослідження були належним чином апробовані,

опубліковані, впроваджені та обговорені на науково-практичних конференціях різного рівня.

Розробки автора використано в навчальному процесі Вищого навчального закладу «Дніпропетровський університету імені Альфреда Нобеля» при викладанні дисциплін «Логістичний менеджмент», «Маркетинг відносин», «Маркетингові основи підприємницької діяльності», «Маркетингове управління конкурентоспроможністю» та ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет» при викладанні дисциплін «Конкурентоспроможність підприємства», «Управління розвитком компанії», «Потенціал і розвиток підприємства», «Підприємництво і бізнес-культура».

Публікації основних результатів дослідження, відповідність автореферату змісту дисертації та рівень їх викладення

Обсяг друкованих праць та їх кількість відповідає чинним вимогам щодо публікацій основного змісту дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Результати дослідження викладені автором у 17 наукових працях (дисертанту належить 5,7 друк. арк.), з яких 6 – у наукових виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз, 2 – у періодичних виданнях іноземних держав, 1 – у колективній монографії, 8 тез доповідей на науково-практичних конференціях.

Автореферат дисертаційної роботи відповідає за своїм змістом та структурою дисертації. В авторефераті в достатній мірі розкрито основні наукові результати, які одержано в процесі дослідження, ступінь новизни розробок, висновки та рекомендації дисертаційної роботи. Усі пункти наукової новизни дослідження, заявлені в авторефераті, необхідним чином відображено у дисертації.

Стиль викладення матеріалів дослідження, наукових положень, висновків та рекомендацій відзначається логічністю і забезпечує доступність сприйняття для фахівців.

Тема і зміст дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Дискусійні положення та зауваження до роботи

Позитивно оцінюючи отримані здобувачем результати дослідження, їх наукову новизну та практичну значущість, необхідно відзначити дискусійні положення дисертації та окремі недоліки і зауваження:

1. Запропонована здобувачем форма представлення структури трудового потенціалу персоналу підприємства у вигляді класифікації трудових потоків має право на існування. Під класифікаційною ознакою автор пропонує поняття компонента, а саме: елементарна і динамічна компонента. Але, на наш погляд, необхідно було надати змістовне пояснення, яким чином логістичний підхід має відображення в цих класифікаційних ознаках (стор. 53-60), оскільки у подальших дослідженнях вони мають бути підґрунтям для визначення рівня використання та

розвитку трудового потенціалу персоналу досліджуваних промислових підприємств (пп. 2.3).

2. У п. 2.1. дисертаційної роботи автором досліджено вплив факторів на логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств. Однак, на наш погляд, обов'язковим при аналізі факторів є врахування їх трансформації, зв'язку і співвідношення, а також суперечливості і різноспрямованості характеру їх впливу. Одні фактори виступають як причина, інші як наслідок. Тому, вважаємо, що автору слід було визначити вплив окремих факторів на логістичне управління трудовим потенціалом персоналу підприємства. Саме цей аспект залишився поза увагою дослідника.

3. Безумовно, для ухвалення управлінських рішень щодо використання та розвитку трудового потенціалу персоналу підприємства необхідна його оцінка. У підрозділі 2.3 дисертаційної роботи представлено результати оцінки трудового потенціалу персоналу досліджуваних промислових підприємств. Проте, не зрозуміло, чому із запропонованої системи показників оцінювання використання та розвитку трудового потенціалу промислового підприємства (табл. 2.5, стор. 119-122), автор запропонував значно обмежену кількість показників (стор. 126). На наш погляд, необхідно було зв'язати між собою всі показники, як на рівні трудового потенціалу, так і самого підприємства. Крім того, обґрунтування проведено, в основному, з теоретичної точки зору.

4. У якості положення наукової новизни було заявлено методичний підхід до визначення ключових факторів руху трудового потенціалу персоналу підприємства. У розділі 3.2 наведено етапи експертно-статистичного оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств (стор. 155). І тут бачиться необхідність додати порівняльну оцінку досліджуваних промислових підприємств за рівнем залежності руху персоналу від факторів, що на нього впливають. Це дозволить підвищити практичну значущість дисертаційної роботи.

5. Має право на існування авторський підхід щодо рекомендованих методів управління рухом трудового потенціалу персоналу для досліджуваних промислових підприємств (Додаток К) і в роботі прослідковуються науково-теоретичні аспекти зазначених положень (підрозділ 3.3). Більш вагомою, на наш погляд, була б розробка підходів, механізму або програми впровадження пропозицій автора.

6. Викликає заперечення запропонована автором шкала рангів (1-4, 4-7, 7-10) для експертно-статистичного оцінювання факторів логістичного управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств, (стор.155 дисертації та стор.13 автореферату), оскільки однакові значення належать до трьох різних діапазонів оцінки, що може ввести в оману експертів, спотворити результати опитування та унеможливити достовірне визначення рівня статистичної значущості коефіцієнта конкордації щодо випадковості збігу думок опитуваних експертів.

7. Є декілька зауважень технічного характеру, зокрема, окремі таблиці та рисунки, що винесені у додатки З, К, Л, слід було би відобразити в основному тексті роботи.

Наявність вищезазначених зауважень не змінюють принципових положень дисертаційної роботи, яка має високий науковий рівень і містить вагомі наукові результати.

Загальні висновки і оцінка дисертації

Дисертаційна робота Бегми П.О. виконана на достатньо високому науковому рівні, містить нові теоретичні узагальнення та науково-методичні підходи до вирішення актуальної наукової проблеми щодо управління трудовим потенціалом промислових підприємств з використанням логістичних підходів. Актуальність теми дослідження, науковий рівень і практичне значення дисертації відповідають вимогам, що ставляться до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Завдання дослідження охоплюють широке коло питань, що дозволило автору всебічно вивчити досліджуваний об'єкт і досягти поставленої мети. Роботу позитивно відрізняє продумана структура, чіткість та логічність розв'язання проблеми дослідження, обґрунтованість та аргументованість методів і підходів щодо рішення поставлених завдань. Стиль викладення тексту дисертації носить науковий характер.

Таким чином, викладене дозволяє стверджувати, що дисертація на тему «Логістичне управління трудовим потенціалом персоналу промислових підприємств» за якістю дослідження, рівнем наукової новизни одержаних результатів і їх практичною цінністю відповідає вимогам пп. 9, 10 12 та 13 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, а її автор, Бегма Павло Олегович, заслуговує присудження 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 менеджменту
Донбаської державної машинобудівної академії
Міністерства освіти і науки України,
м. Краматорськ

 **З.С. Каїра**

Особистий підпис Каїри З.С. засвідчую:
проректор з наукової роботи, управління
розвитком та міжнародних зв'язків,
д-р. хім. наук, професор





М.А. Турчанін

424-48161
big 30.05.19