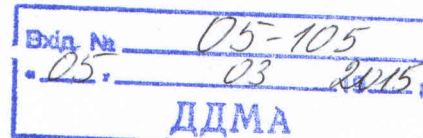


ВІДГУК

офіційного опонента Жилінської Людмили Олександрівни на дисертаційну роботу Реви Олексія Володимировича на тему «Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України», подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми дисертації. Роль вугільної промисловості у забезпеченні низки найважливіших галузей економіки України (таких як, електроенергетика, металургійна промисловість, машинобудування, коксохімічне виробництво тощо), розвитку соціальної інфраструктури значної кількості невеликих міст та селищ східних регіонів країни (так звана «містоутворююча роль»), а також сучасні трансформаційні процеси розвитку підприємств галузі – підвищують увагу до питань ефективного управління персоналом вугледобувних підприємств як одного з ключових елементів їхнього ефективного функціонування. Слід зазначити, що складність та небезпечність гірничо-геологічних умов праці в галузі, високі ризики для здоров'я і життя шахтарів, падіння престижності шахтарської праці призвели до значного скорочення чисельності працівників вугледобувних підприємств і обумовили необхідність пошуку нових адекватних сучасним потребам розвитку підприємств підходів до управління персоналом. Досить цікавим та комплексним з цього боку є соціально відповідальний підхід до управління персоналом, який передбачає досягнення цілей підприємства шляхом задоволення потреб працівників та суспільства, стимулювання праці та соціального забезпечення трудової діяльності. Зазначені положення доводять наукову та практичну значущість дисертації Реви О. В., в якій здійснюється комплексне вирішення проблеми з розробки науково-методичних підходів й практичних рекомендацій щодо створення та впровадження системи соціально відповідального управління персоналом на підприємствах вугледобувної галузі України.

Актуальність та своєчасність проведеного дослідження підтверджується виконанням дисертації у відповідності до науково-дослідних тем Донецького державного університету управління Міністерства освіти і науки України: «Умови, фактори та механізми забезпечення розвитку ЗЕД України в сучасній світовій економіці» (номер державної реєстрації 0109U005427, 2009–2013 рр.), в межах якої автором здійснено критичний аналіз існуючих соціальних стандартів в Україні та європейських країнах, а також еволюцію підходів до соціального управління зі сторони держави та бізнесу; теми «Соціально-економічний розвиток підприємств та галузей національної економіки: механізми і методи управління та регулювання» (номер державної реєстрації 0111U006423, 2011–



2014 рр.) в рамках якої досліджено сучасний підхід до управління персоналом на вугледобувних підприємствах України, запропоновано концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління на підприємствах вугледобувної галузі та визначено механізм взаємодії держави, бізнесу та працівників в процесі розробки та реалізації системи соціально відповідального управління персоналом.

Обґрунтованість та достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій. Теоретичні положення, розробки, пропозиції і висновки, що представлені в дисертації відображають авторський підхід до вирішення поставлених в роботі завдань. Представлене дослідження характеризується повнотою та логічною послідовністю викладення матеріалу, наявністю причинно-наслідкових зв'язків між різними частинами роботи, достатнім рівнем обґрунтованості й вірогідності результатів.

Наукова аргументованість та обґрунтованість теоретичних положень, висновків та рекомендацій дисертації обумовлені використанням в якості її теоретико-методологічної основи фундаментальних положень теорії управління персоналом, теорій та концепцій соціальної відповідальності бізнесу. Методичну базу дослідження становлять загальнонаукові та спеціальні методи та підходи: процесний, системний та ситуаційний підходи, методи кількісного і якісного аналізу, синтезу та узагальнення, математичні методи.

Вірогідність отриманих результатів і обґрунтованість сформульованих пропозицій визначаються також і тим, що в процесі дослідження дисертантом опрацьовано широке коло літературних джерел комплексного характеру, нормативно-правові акти України, монографічні дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених, дані Державного комітету статистики України, статистичні та аналітичні матеріали міжнародних організацій, а також періодичні та інформаційні видання.

Позитивної оцінки заслуговує також структура роботи, яка має логічний характер і послідовність викладення основних питань при розкритті теми. Ґрунтуючись на розроблених вперше концептуальних положеннях щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом, автором визначено основні складові зазначеної системи управління персоналом, удосконалено механізм взаємодії держави, бізнесу та робітників у процесі реалізації соціально відповідального управління, а також запропоновано науково-методичний підхід до оцінки результативності та моніторингу соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах з визначенням інформаційно-організаційного забезпечення їх реалізації – що свідчить про наявність внутрішнього тісного взаємозв'язку структурних частин дисертації Рєви О. В., їх пов'язаність між собою, єдність та логічну завершеність.

Резюмуючи зазначене, можна зробити висновок про те, що у своїй дисертаційній роботі Рєви О. В. вдалося вирішити актуальне наукове завдання щодо розробки та впровадження системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України.

Наукова новизна одержаних результатів. Ознайомлення зі змістом дисертації та автореферату, основними публікаціями автора, надає можливість виділити наступні положення, що визначають її наукову новизну:

1. розвинуто понятійно-категорійний апарат, зокрема на основі розмежування складових елементів соціальної відповідальності, а також запропонованій класифікації форм і видів соціальної відповідальності бізнесу і держави, надано авторське трактування понять «корпоративна соціальна відповідальність» та «соціально відповідальне управління персоналом» (с. 20-26);

2. визначено основні змістові аспекти системи соціально відповідального управління персоналом, яка базується на реалізації заходів щодо досягнення бажаних норм та потреб держави й суспільства на всіх етапах реалізації управлінських функцій щодо використання людських ресурсів (с. 34-45);

3. запропоновані вперше, а тому заслуговують високої позитивної оцінки, концептуальні положення щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України, які базуються на конкретизації переліку соціально відповідальних заходів вугледобувних підприємств, розмежуванні функцій соціального захисту між державою та підприємством, а також фінансового стану самого підприємства. Варто зазначити, що визначені концептуальні положення сприяють реалізації новітніх технологій з реалізації соціально відповідального управління персоналом у контексті організаційного планування з урахуванням принципів соціальної відповідальності бізнесу (с. 54-56);

4. досить цікавим є використаний автором підхід до групування принципів національного підходу до реалізації систем соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах на основі виділення їх змістових характеристик (ролі держави у визначенні соціальних зобов'язань, добровільних соціально відповідальних заходів з боку підприємств, ролі корпоративної соціальної відповідальності для вугледобувних підприємств) що виступило основою розробки механізму формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств (с. 75-93);

5. доречним є запропонований формування системи соціально відповідного управління персоналу шахт на основі взаємодії держави, бізнесу та найманих працівників вугледобувних підприємств та врахування значущості окремих складових соціальної відповідальності не тільки для ефективного управління трудовими ресурсами, а й для реалізації програм соціального розвитку держави (с. 108-117);

6. варто відзначити здобутки дисертанта в напрямку розвитку процедури здійснення моніторингу стану та результативності соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах, центральним елементом якої є вибір адекватних завданням моніторингу методів оцінки, а також відбір показників з урахуванням потреб працівників у реалізації певних елементів соціальної відповідальності на конкретному підприємстві (с. 122-131);

7. позитивно можна оцінити також розробки автора щодо вдосконалення науково-методичних положень здійснення оцінки результативності соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах, які базуються на використанні комплексу кількісних та якісних показників діяльності підприємств, специфіки розвитку галузі, її ролі в економіці країни й соціальному розвитку окремих міст східної України (с. 136-145);

8. автором удосконалено комплекс заходів щодо організаційно-інформаційного забезпечення функціонування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств на шляхом впровадження рефлексивних зв'язків взаємодії основних стейкхолдерів при реалізації соціально відповідального управління персоналом (с. 154-169).

Отримані результати та викладені у дисертації пропозиції безумовно сприятимуть формуванню комплексної системи соціально відповідального управління персоналом, яка відповідатиме сучасним потребам розвитку вугледобувних підприємств національної економіки.

Відповідність роботи вимогам ДАК України. Дисертація (комп'ютерний набір) виконана українською мовою, оформлена відповідно до вимог ДАК України, є завершеною науково-дослідною працею, виконаною на високому теоретичному і практичному рівнях.

Автореферат дисертації відповідає її змісту та повністю відображає основні положення і результати дослідження. Наукові положення мають достатній рівень обґрунтованості, їх достовірність і новизна є об'єктивними.

Структура дисертації, що включає вступ, три розділи, висновки, список літературних джерел і додатки, має логічний і послідовний характер, написана науковою мовою, а таблиці, графіки та схеми узгоджені з основним текстом роботи.

Повнота викладення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих автором працях. Наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані в результаті проведеного дослідження, викладено у 12 наукових працях автора (сім статей у наукових фахових журналах і збірниках наукових праць, в т.ч. одна стаття – у виданні, яке входить до міжнародних наукометричних баз, п'ять публікації – у збірниках матеріалів конференцій). Вісім робіт опубліковано автором самостійно. У роботах, опублікованих у співавторстві, особистий внесок Рєви О. В. стосується безпосередньо теми дисертації і має елементи наукової новизни.

Дискусійні положення та недоліки. Відзначаючи в цілому досить високий рівень наукових здобутків дисертанта, обґрунтованість результатів дослідження, слід зазначити наявність певних дискусійних положень та критичних зауважень:

1. При визначенні складових системи соціально відповідального управління персоналом дисертантом виокремлено тільки керівну підсистему (вище керівництво, служба управління персоналом, служба соціальної

інфраструктури тощо), проте доцільним було б також виділення керованої підсистеми, а також виокремлення впливу зовнішнього середовища на систему соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств (рис. 1 автореферату, рис. 1.3 дисертаційної роботи).

2. В підрозділі 2.2 при аналізуванні реалізації заходів щодо соціально відповідального управління персоналом на вугільних підприємствах України більш інформативним було б представлення зазначеного аналізу з виокремленням груп державних та приватних вугледобувних підприємств, що дало б можливість відстежити особливості формування систем соціально відповідального управління залежно від форм власності.

3. В запропонованому показнику загального економічного ефекту від впровадження соціальних заходів, показники H_1 – приріст випуску (видобутку, реалізації) за рахунок підвищення кваліфікації та $ПП_5$ – зростання виробітку за рахунок ефекту досвіду за своєю економічною сутністю є одним показником. Також не до кінця зрозумілим є розрахунок зазначеного показника загального ефекту в необмеженому часовому періоді. Більш доречним вважаємо використання не абсолютних, а відносних показників для оцінки результативності впровадження системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств.

4. Висновки щодо доцільності впровадження складових соціальної відповідальності в управлінні персоналом були б більш обґрунтованими, якби апробацію процедури моніторингу було здійснено за більшою кількістю вугледобувних підприємств з урахуванням їх форм власності, адже, як відомо, приватні підприємства на сьогодні приділяють більше уваги соціально відповідальному управлінню у порівнянні з державними.

5. В запропонованій системі інформаційного забезпечення рефлексивного управління взаємодіями в процесі соціально відповідального управління персоналом потребують уточнення суб'єкти та об'єкти рефлексивного впливу, а також часові характеристики формування інформаційних повідомлень й очікування відповідної реакції на них.

Загальна оцінка дисертаційного дослідження.

Дисертація Реви О. В. відповідає паспорту спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) та вимогам «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника» № 567, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. Автореферат за змістом, структурою і оформленням відповідає встановленим вимогам. Зміст автореферату повністю відображає основні положення дисертацій.

Результати проведеного дослідження опубліковані автором у 7 наукових фахових виданнях, повністю відображають його особистий внесок у наукові положення, висновки та практичні рекомендації, що виносяться на захист. Зміст наукових публікацій автора у фахових виданнях розкриває основні положення дисертації. Апробацію результатів дослідження відповідно до пп. 12 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого

наукового співробітника, здійснено на 5 конференціях.

Дисертація Реви Олексія Володимировича «Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України» є завершеною, самостійною науковою кваліфікаційною роботою, яка має теоретичне і практичне значення та характеризується науковою новизною. Проведене дослідження, достовірність й обґрунтованість його результатів свідчать про рівень наукової зрілості та професійної підготовки здобувача та у сукупності розв'язують конкретне наукове завдання щодо теоретичного та науково-методичного обґрунтування складових системи соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України з розробкою науково-методичного підходу до забезпечення результативності означеного управління.

Дисертація Реви Олексія Володимировича «Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України» відповідає пп. 9, 11, 12 та 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а її автор заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент

кандидат економічних наук,
доцент, доцент кафедри економіки
підприємства Класичного
приватного університету



Л. О. Жилінська

Відрук оригіналу 05 вересня 2015р.
Вклад керівника 12.10.15, 03

