

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента на дисертаційну роботу**

**Поліщука Дмитра Олександровича на тему: «Стратегічне управління  
кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств»,**

**поданої на здобуття ступеня доктора філософії**

**за спеціальністю 073 – Менеджмент**

**Актуальність теми дослідження та її зв'язок з науковими програмами.** Серед основних соціально-економічних проблем села вагоме місце належить розробці ефективних механізмів управління персоналом аграрних підприємств. На сучасному етапі управління персоналом, засноване на контролі, екстраполяції, передбаченні змін і визначенні тенденцій, не повною мірою відповідає вимогам часу. Мінливість зовнішнього середовища підприємства, відсутність практичного досвіду щодо розв'язання нагальних проблем у менеджерів, активний розвиток та поширення сфер застосування цифрових технологій не дозволяють використовувати в управлінні типові рішення. Потреба в удосконаленні підходів щодо економічно обґрунтованого управління персоналом в аграрному секторі економіки зумовлена несприятливою демографічною ситуацією на селі, погіршенням рівня мотивації праці, низькокваліфікованим здійсненням управлінських заходів.

Персонал, як стратегічний ресурс підприємства, є запорукою конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності виробництва суб'єктів господарювання. Персонал підприємств можна розглядати як джерело невикористаних резервів і як одну з можливостей налагодити більш раціональне планування та прийняття рішень щодо реалізації довгострокової стратегії і стратегічних цілей підприємства, а отже саме персонал продукує кадровий потенціал підприємства. У цьому контексті проведене Д.О. Поліщуком дослідження щодо обґрунтування теоретико-методологічних засад та розробки прикладних рекомендацій щодо управління реалізацією кадрової політикою та розвитком людського капіталу й кадрового потенціалу аграрних підприємств слід вважати актуальним та своєчасним.

Дисертаційна робота виконана у відповідності до тематичного плану науково-дослідних робіт науково-дослідними темами Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка та Державного біотехнологічного університету, а саме: «Механізми підвищення конкурентоспроможності, розвитку економічного та виробничо-технологічного потенціалу суб'єктів агропромислового виробництва» (0116U003477, 2016-2020 рр.) та «Системи управління конкурентоспроможністю сільськогосподарської продукції в умовах глобалізації аграрних ринків» (0119U001387, 2019-2021 рр.), згідно яких автором обґрунтовано інструменти та процедури реалізації кадрової політики аграрних підприємств та розвитку їх людського капіталу в сучасних умовах.

**Обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, та їх достовірність.** У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і отримане нове вирішення наукової проблеми обґрунтування теоретико-методичних та прикладних засад здійснення кадрової політики та управління розвитком людського капіталу аграрних підприємств. Обґрунтованість наукових положень підтверджується проведеним автором аналізом наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, логікою та чіткістю поставлених завдань та залученням великої кількості статистичних та аналітичних матеріалів. Виклад матеріалів та результатів дисертаційного дослідження характеризується комплексністю. Заслуговеє схвалення вдалий вибір інструментів сучасної методології наукового дослідження для вирішення поставлених завдань дослідження та досягнення його мети. Висновки, пропозиції та рекомендації є достатньо повними та аргументованими, базуються на сучасній методології і застосуванні прогресивних прийомів проведення досліджень. Розроблені автором рекомендації пройшли виробничу апробацію, що підтверджено відповідними документами.

**Ступінь наукової новизни положень дослідження.** Наукова новизна дисертаційної роботи Д.О. Поліщука полягає в обґрунтуванні та розробці функціональних підходів до стратегічного управління реалізацією кадрової

політики та розвитку людського капіталу й кадрового потенціалу аграрних підприємств.

Найбільш важливими результатами, що характеризуються новизною і розкривають повноту і зміст дисертаційного дослідження є виконане автором вперше обґрунтування концептуальних основ генерування та імплементації адаптивної стратегії управління кадровим потенціалом та людським капіталом аграрних підприємств, яка базується на впровадженні результатів кількісного та якісного аналізу факторів та визначенні тенденцій підвищення продуктивності праці персоналу.

У роботі удосконалено: методичний підхід до всебічної оцінки кадрового потенціалу, що враховує фізичні, соціально-психологічні, професійно-кваліфікаційні, морально-культурні, інтелектуальні, інноваційні, ініціативно-креативні та іміджеві аспекти, а також дозволяє визначити якісний стан і прогнозувати тенденції стратегічного розвитку; ідентифікацію закономірностей впливу внутрішніх господарських відносин на зміни ефективності управління кадровим потенціалом, засноване на системному аналізі стану майнових, договірних та соціально-трудова відносин в аграрному підприємстві; методичні підходи до виявлення можливостей зниження трудових витрат шляхом визначення питомих величин їх впливу на фінансові результати діяльності аграрних підприємств за допомогою економіко-математичних методів.

У дисертації розвинуто: наукове визначення дефініції «кадровий потенціал аграрного підприємства», яке відрізняється від існуючих тим, що розглядається як соціально-економічна категорія, яка об'єднує сукупність взаємопов'язаних загальних і професійних навичок та компетенцій, а також соціальних характеристик кваліфікованих працівників, які здійснюють або потенційно можуть здійснювати трудові та управлінські функції в аграрному підприємстві на постійній основі; науково-методичний підхід до формування та відтворення людського капіталу підприємства; алгоритм раціональної розробки інформаційної моделі реалізації кадрової політики аграрного підприємства, який відрізняється від існуючих тим, що враховує концептуальну модель адаптивного управління.

**Відповідність дисертації встановленим вимогам.** Дисертація Поліщука Д.О. на тему «Стратегічне управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств» складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій. Основний зміст дисертації викладений на 170 сторінках друкованого тексту.

У першому розділі окреслено теоретично-методичні засади стратегічного управління кадровою політикою та розвитком людського капіталу аграрних підприємств, розглянуто процеси формування та функціонування кадрових ресурсів в системі економічного потенціалу аграрних підприємств, визначено теоретичні засади відтворення кадрового потенціалу аграрних підприємств в контурах стратегічного планування управління його розвитком, розроблено та удосконалено методичні підходи до організації процесу стратегічного управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств.

У другому розділі ідентифіковано структурно-динамічні тенденції розвитку кадрового потенціалу та людського капіталу аграрних підприємств, визначено тенденції відтворення кадрового потенціалу аграрних підприємств, виконано оцінку стану кадрового потенціалу та ефективності використання персоналу аграрних підприємств, окреслено аналітико-методичні засади генерування та імплементації адаптивної кадрової політики аграрних підприємств.

В третьому розділі обґрунтовано архітектуру та архітектоніку механізмів управління кадровим потенціалом, людським капіталом та кадровою політикою аграрних підприємств, визначено засоби та інструментарій управління відтворенням кадрового потенціалу аграрних підприємств, обґрунтовано організаційні засади раціональної реалізації кадрової політики аграрних підприємств, а також стратегічні напрями розвитку управління кадровим потенціалом аграрних підприємств.

Дисертація Поліщука Д.О. на тему «Стратегічне управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств» відповідає діючим вимогам. Обсяг та оформлення дисертації є такими, що відповідають вимогам МОН України.

**Практична цінність результатів дослідження.** Практична цінність сформульованих автором наукових положень, висновків та рекомендацій підтверджується можливістю їх використання в практичній діяльності аграрних підприємств, їх об'єднань, органів державного управління агропромисловим розвитком.

Рекомендації автора та окремі результати дослідження використовуються аграрними підприємствами, а також у навчальному процесі Державного біотехнологічного університету, що підтверджено відповідними документами.

**Повнота викладення у відкритому друку наукових положень дисертації.** За результатами виконаного дисертаційного дослідження Поліщука Д.О. опубліковано 8 наукових праць, із них: 4 статті у вітчизняних фахових наукових виданнях, 1 стаття у зарубіжному виданні та 3 публікації в інших виданнях. Основні положення дисертаційної роботи достатньою мірою оприлюднені у відкритому друку. Вимоги МОН щодо необхідної кількості статей у вітчизняних наукових фахових виданнях та зарубіжних виданнях, дотримано.

**Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності.** За результатами ґрунтовного вивчення рукопису дисертаційної роботи та опублікованих наукових праць автора, а також аналізу наданого автором звіту щодо перевірки тексту рукопису електронним сервісом, порушень академічної доброчесності не було встановлено. Використанні здобувачем окремі ідеї, результати і тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

**Зауваження до дисертаційної роботи.** Не дивлячись на достатньо високий науковий рівень підготовки дисертаційної роботи Д.О. Поліщука необхідно звернути увагу на окремі недоліки та дискусійні положення:

1. Автору слід було б більш детально у теоретичному розділі роботи розглянути дефініцію «розвиток» з урахуванням обраної теми дисертації та ідентифікації предметно-об'єктної сфери дослідження, адже персонал та кадровий потенціал не є статичними атрибутами підприємства, як соціально-економічної системи, а розглядати сукупність можливостей персоналу до

забезпечення розвитку підприємства, як організації, доречно лише у динаміці, що, безумовно, зроблено в роботі, втім, категорія «розвиток» залишилася не достатньою мірою розкритою.

2. У теоретичному розділі автор значною мірою ототожнює поняття «управління персоналом», «управління людським капіталом» та «управління кадровим потенціалом», що потребує додаткового обґрунтування, адже, безумовно, якість та результативність управління персоналом організації впливає на рівень розвитку її кадрового потенціалу та людського капіталу, однак з огляду на структуру та сутнісні особливості об'єкту управління доцільним є відокремлення вказаних понять.

3. У роботі доцільно було б приділити більше уваги взаємодії аграрних підприємств з суб'єктами зовнішнього середовища в процесі управління кадровим потенціалом, адже процеси формування та руху трудових ресурсів підприємства здійснюється з переважаючим впливом зовнішніх чинників.

4. Дискусійною є позиція автора щодо процесу формування кадрового потенціалу, адже застосована ієрархія ресурсів підприємства закінчується кадровим потенціалом. Втім, потенціал є сукупністю можливостей мобілізації ресурсів з метою підвищення ефективності тих чи інших процесів, а не, безпосередньо, вказаним ресурсом.

7. Більш докладно слід було розкрити процедури стратегічного планування та трансформації організаційних структур аграрних підприємств в контексті винесених на захист положень наукової новизни.

Відзначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертації.

**Висновок про відповідність дисертації вимогам МОН України.**  
Дисертаційна робота Поліщука Д.О. на тему «Стратегічне управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств», яка подана до захисту у спеціалізовану вчену раду на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 Менеджмент, за своїми актуальністю, науково-теоретичним рівнем, обґрунтованістю основних положень і результатів, публікаціями у фахових виданнях, коректністю постановки вирішеного наукового завдання,

науковою новизною та практичним значенням отриманих результатів відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами), а її автор – Поліщук Дмитро Олександрович – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 Менеджмент галузі знань 07 Управління та адміністрування.

**Офіційний опонент:**

доктор економічних наук, професор,

професор кафедри менеджменту

ім. проф. Й.С. Завадського

Національного університету біоресурсів і

природокористування України

**Надія РЕЗНИК**

