

## 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. Проблематика підвищення економічної ефективності діяльності та стабілізації розвитку сільськогосподарських товаровиробників не втрачає актуальності протягом всього періоду існування наукових досліджень в аграрній економіці. Ключову роль в цьому аспекті посідає економічний потенціал підприємства, як система можливостей підвищення ефективності діяльності та забезпечення економічного зростання суб'єкта. В свою чергу, економічний потенціал має свою структуру, компонентам якої притаманна певна гомогенність з огляду на їх функціональне навантаження. При цьому основу успішного протікання організаційно-управлінських процесів складає кадровий потенціал, який виступає в якості однієї з центральних компонент потенціалу ресурсного, виробничого та економічного. Отже, від стану кадрового потенціалу, провадження кадрової політики та розвитку людського капіталу безпосередньо залежить ефективність діяльності підприємства, а його розвиток має бути системним та комплексним, що забезпечується застосуванням інструментарію стратегічного управління ним.

Спроба комплексного поєднання при вирішенні поставленої наукової проблеми обґрунтування теоретико-методологічних, методичних та прикладних засад управління реалізацією кадрової політики та розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств переконує в актуальності конкретизації напряму та вибору тематичного напряму дослідження Д.О. Поліщука.

Представлене дисертаційне дослідження виконувалось у зв'язку з 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 проведено аналітичні дослідження та розробив рекомендації щодо формування і впровадження стратегій управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних підприємств. Останнє також підтверджує актуальність обраної теми дисертації.

**Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність.** Якісний аналіз дисертації свідчить, що здобувачем виконане достатньо глибоке вивчення теоретичного базису формалізованого наукового завдання. Список використаних джерел налічує 247 найменувань, серед яких наявні праці провідних фахівців з економічної теорії, аграрної економіки, менеджменту, нормативні, законодавчі та аналітичні матеріали. Дисертація характеризується чітким дотриманням при поданні матеріалів та результатів обраної автором логіко-структурної схеми дослідження. Сформульована мета та визначені завдання дослідження дозволили дисертанту вдало застосувати залучений методичний інструментарій. Зміст дисертації повною мірою відповідає обраній темі дослідження. Обґрунтовані в дисертації рекомендації пройшли виробничу апробацію, що підтверджується відповідними документами. Отже, отримані при виконанні дисертаційної роботи Поліщука Д.О. наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації є достатньо обґрунтованими та достовірними.

**Ступінь новизни наукових положень.** Наукова новизна дисертаційної роботи Поліщука Д.О. полягає в отриманні нового вирішення наукового завдання обґрунтування системи засобів, інструментів, механізмів та систем управління кадровою політикою та людським капіталом аграрних

підприємств.

Ключовими з винесених на захист наукових положень, які характеризують новизну представленої дисертації, є такі:

- обґрунтовано вперше концептуальні основи 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;

- удосконалено методичний підхід до всебічної оцінки кадрового потенціалу, який 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;

- удосконалено 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;

- удосконалено 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;

- 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;

- розвинуто науково-методичний підхід до формування та відтворення людського капіталу підприємства;

- розвинуто алгоритм раціональної розробки інформаційної моделі реалізації кадрової політики аграрного підприємства, який відрізняється від

існуючих тим, що враховує концептуальну модель адаптивного управління.

**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. Оприлюднені в публікаціях наукові положення не містять протиріч з базовими положеннями економічних наук, а також з достатньою повнотою відображають сутність та зміст матеріалів дисертаційного дослідження. Винесені на захист положення наукової новизни та основні результати дисертаційного дослідження Д.О. Поліщука з достатньою повнотою оприлюднені у відкритому друку. Вимоги щодо необхідної кількості наукових публікацій дотримано.

**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, викладена на 200 сторінках, у тому числі основного тексту 170 сторінок, включає 21 таблицю та 36 рисунків.

В 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 архітектура 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.** Результати дисертаційного дослідження характеризуються практичною значущістю в контексті можливості використання товаровиробниками та органами державного управління в процесі управління кадровим потенціалом аграрних підприємств. Рекомендації автора та окремі результати дисертаційного дослідження використовуються аграрними підприємствами, а також у навчальному процесі Державного біотехнологічного університету, що підтверджено відповідними документами.

**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 теоретико-методичний рівень підготовки дисертаційної роботи

необхідно звернути увагу на наявні в ній окремі недоліки та дискусійні положення:

1. Недостатньо уваги в роботі приділено мотиваційним механізмам та інструментам в системі управління розвитком персоналу аграрних підприємств та зростання їх кадрового потенціалу.

2. В підрозділі 1.1 доцільно було б більш конкретно проілюструвати співвіднесення та взаємозв'язок процесів управління розвитком людського капіталу, управління розвитком кадрового потенціалу та здійсненням кадрової політики аграрних підприємств, адже основна увага автором приділена саме процесам управління персоналом, а інші аспекти цього процесу з огляду на тему та предмет дослідження, залишався недостатньо розглянутим цьому контексті.

3. Автор опосередковано розглядає дефініцію «людський капітал» в структурі процесів розвитку персоналу та кадрового потенціалу підприємства, хоча розгляд вказаних процесів в контексті трансформації людського капіталу організації є ключовим для здійснення інноваційного розвитку сучасних аграрних підприємств.

4. При розгляді питань стратегічного управління реалізацією кадрової політики, розвитком людського капіталу та зростанням кадрового потенціалу аграрних підприємств (підрозділ 3.3) автор надто абстрактно підходить до типології стратегій та формалізації процедур їх генерування та імплементації, відповідно, поза увагою лишаються галузеві та функціональні особливості розглянутих підприємств, а отримані результати стають універсальними та такими, які можуть бути застосовані у будь-якій сфері економічної діяльності.

5. При формалізації процедур трансформації кадрової політики аграрних підприємств (С. 142-144 дисертації) автору доцільно було б врахувати масштаби та розміри підприємств, на які орієнтовані обґрунтовані прийоми та підходи.

Вказані зауваження відображають власну наукову позицію опонента і не заперечують можливості існування авторського бачення шляхів вирішення проблемних питань при розв'язанні завдань дисертаційного

дослідження.

**Загальний висновок.** 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. І.А. Маркіної Полтавського

державного аграрного університету



**Микола ЗОСЬ-КІОР**