

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента

Руденка Сергія Валентиновича

на дисертаційну роботу Земляної Людмили Сергіївни

**«Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу
аграрного підприємства»,**

виконану для здобуття ступеня доктора філософії

з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

за спеціальністю 051 «Економіка»

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

Проблематика розвитку потенціалу, підвищення економічної ефективності та стабілізації діяльності аграрних підприємств не втрачає актуальності протягом всього періоду існування наукових досліджень в аграрній економіці. При цьому складність самої проблеми дотримання стабільного характеру зростання економічної ефективності поряд з інваріантністю шляхів її вирішення та глибокими галузевими особливостями дозволяє виокремлювати майже необмежену кількість наукових завдань, розв'язання яких сприяє отриманню нових вирішень вказаної проблеми. 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 безпосередньо залежить ефективність діяльності підприємства, а його розвиток має бути системним та комплексним, що забезпечується застосуванням інструментарію управління ним, який повинен стати центральною ланкою раціонального організаційно-економічного

механізму розвитку кадрового потенціалу конкретного суб'єкта господарювання. Окреслене вище і зумовлює актуальність та своєчасність дослідження Земляної Людмили Сергіївни на тему «Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства».

Важливість представленої дисертаційної роботи посилюється також тим, що її виконано відповідно до плану наукових досліджень Державного біотехнологічного університету, зокрема за темою науково-дослідної роботи «Організаційно-економічна модель розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифровізації економіки» (0124U004184Д).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Земляної Людмили Сергіївни ґрунтуються на використанні широкої інформаційної бази. Обсяг опрацьованої наукової літератури, зібраний фактичний матеріал та власні напрацювання автора дозволили логічно викласти матеріал та зробити конкретні пропозиції.

Прикладний характер дослідження підсилюється тим, що теоретико-методологічні положення доведено до рівня конкретних висновків та пропозицій, можливих для впровадження в науку і практику з метою формування та реалізації кадрового потенціалу аграрних підприємств. Деякі з них можуть бути використані на рівні суб'єктів господарювання та в організації навчального процесу.

Достовірність результатів дисертаційної роботи підтверджується детальним викладом змісту запропонованих методичних положень, логікою використання ґрунтового математичного апарату та адекватним характером прикладних розрахунків.

Сформульовані основні положення та висновки здобувача є достатньо обґрунтованими, в першу чергу, це стосується елементів наукової новизни, належний рівень оцінки яких забезпечується: побудовою чіткої логічної

структури роботи через адекватну постановку і вирішення завдань дослідження; використання системного підходу до об'єкту та предмету дослідження, а також застосування достатньої кількості загальних і спеціальних методів наукових досліджень із врахуванням і глибоким розумінням сутності об'єкту дослідження, опрацюванням належної кількості спеціальної наукової літератури, зокрема, праць провідних вітчизняних та зарубіжних вчених щодо даної проблематики, публікацій у фахових виданнях, результатів тематичних, аналітичних досліджень вчених-економістів.

Таким чином, очевидно, що структура роботи – логічна і завершена. Зміст дисертаційної роботи, який, безперечно, відповідає назві теми та предметно-об'єктній сфері дослідження, засвідчує його завершеність. Через усі розділи простежується послідовність розв'язання важливого науково-практичного завдання, що пов'язане з обґрунтуванням теоретичних і методичних положень, розробкою науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств, спрямованого на підвищення їхньої продуктивності та доданої вартості.

Основні результати дослідження, їх наукова новизна

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи на здобуття ступеня доктора філософії та науковими працями Земляної Людмили Сергіївни дозволяє визначити основні положення, які характеризуються науковою новизною. Автором дисертаційної роботи отримані такі наукові результати:

- вперше науково обґрунтовано методичний підхід до аналізу та оцінювання впливу аграрних підприємств на економічну динаміку, суть якого полягає у визначенні ключових індикаторів для дослідження (додана вартість в аграрному секторі, рівень зайнятості у сільському господарстві та темпи економічного зростання), виборі релевантної інформаційно-аналітичної бази даних, що забезпечує порівнянність показників і рейтингів на глобальному рівні, а також у застосуванні інструментів статистичного аналізу (зокрема, кореляційного аналізу абсолютних і відносних величин);

- удосконалено структурно-логічну модель основних понять у сфері формування кадрового потенціалу аграрних підприємств, зокрема: «кадри», «кадровий потенціал», «кадрова вартість», «потенційні вигоди та втрати», «розвиток кадрового потенціалу», зокрема кадровий потенціал пропонується розглядати як сукупність можливостей і перспектив, що створюються персоналом і надають підприємству переваги, які відображаються у зростанні конкурентоспроможності, доданої вартості та результативності діяльності;

- удосконалено теоретичну модель розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, яка охоплює коротко- та довгострокові цикли та демонструє взаємозв'язок між оперативними змінами відповідно до бізнес-цілей і стратегічною трансформацією людських ресурсів;

- набув подальшого розвитку методичний підхід до оцінювання продуктивності праці як ключового індикатора кадрового потенціалу, що, на відміну від існуючих, передбачає порівняння індексу продуктивності праці (Labour Productivity, LP) з показником сукупної факторної продуктивності в сільському господарстві (Total Factor Productivity, TFP), та доводить залежність LP від змін TFP, що дозволяє глибше оцінити ефективність людських ресурсів у галузі;

- набула подальшого розвитку модель кадрового потенціалу для формування кадрового капіталу аграрних підприємств, яка уточнює й порівнює поняття «кадровий потенціал», «людський капітал» і «кадровий капітал» та обґрунтовує послідовні етапи трансформації кадрового потенціалу у кадровий капітал;

- набув подальшого розвитку алгоритм інтеграції методу оцінки 360 градусів у процеси управління кадровим потенціалом з урахуванням інтересів зацікавлених сторін, який базується на концепції стейкхолдерів у сфері HR-менеджменту, враховує вплив розвитку людського капіталу на показники TFP в аграрному секторі, що сприяє підвищенню якості оцінки та її ефективному впровадженню в управлінську практику;

- набули подальшого розвитку методичні рекомендації щодо розвитку кадрового потенціалу з метою створення доданої вартості в аграрних

підприємствах, які, на відміну від наявних, передбачають чітке визначення елементів організаційно-економічного механізму управління розвитком персоналу та базуються на концепції аграрного виробництва з високою доданою вартістю.

Повнота опублікування та достовірність основних положень дисертації

Наукові положення, висновки й рекомендації, що сформульовані в дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено використанням значного обсягу матеріалів офіційної статистики України і підтверджується глибоким аналізом фундаментальних наукових праць зарубіжних та вітчизняних вчених з проблематики розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств.. Робота характеризується комплексним використанням загальнонаукових та спеціальних засобів теоретичного та емпіричного пізнання, використанням системного комплексного підходу.

Представлені в дисертації теоретичні й методичні результати відрізняються глибиною аналізу, коректністю формулювання пропозицій щодо практичного використання, науковою новизною.

Основні положення дисертаційної роботи, її висновки, методичні підходи, а також відповідні елементи наукової новизни з достатньою аргументованістю знайшли відображення в публікаціях автора. За темою дисертації опубліковано 25 наукових праць, з яких 3 статті у наукових фахових виданнях України, 1 стаття у науковому виданні, які входять до наукометричної бази Web of Science; 2 статті у зарубіжних фахових виданнях; 19 матеріалів конференцій.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

Значення одержаних результатів для науки й практики та рекомендації щодо їх можливого використання

Цінність положень дисертаційної роботи для науки полягає у тому, що вони мають як науково-теоретичний, так й прикладний інтерес, і можуть бути використані у якості основи щодо подальших наукових розробок із

досліджуваної проблематики щодо розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств та обґрунтування організаційно-економічного механізму його формування і ефективного використання задля продуктивності праці та економічного зростання в аграрному секторі.

Основні положення дисертації, що виносяться на захист, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, а також загальні висновки, показують, що дисертація Земляної Людмили Сергіївни спрямована на розробку нового підходу до вирішення важливого наукового завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень, розробці науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу в аграрному секторі.

Основні результати дослідження мають практичне спрямування і можуть бути використані в діяльності аграрних підприємств. Зокрема, концепцію та методику організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки впроваджено у діяльність ПрАТ «Чугуївський Агротехсервіс» Чугуївського району Харківської області (довідка № 154/В від 12 березня 2025 р.), а також впроваджено окремі інструменти організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу в умовах цифровізації економіки у діяльність С(Ф)Г «Олександрівське» Кегичівського району Харківської області (довідка № 248/6 від 05.02.2025 р.). Науково-практичні положення дисертаційної роботи впроваджені в навчальний процес Державного біотехнологічного університету акт № 01/02-47 від 10.02.2025 р.).

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Земляної Людмили Сергіївни містить анотацію, зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності відповідно до поставлених завдань. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (зі змінами).

Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності

Дисертація є самостійно написаною кваліфікаційною науковою працею із науково-обґрунтованими висновками та рекомендаціями. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідні джерела. У роботі відсутнє привласнення чужих ідей та результатів без оформлення належного цитування.

Таким чином, вважаємо, що у дисертаційному дослідженні Земляної Людмили Сергіївни відсутнє порушення академічної доброчесності.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи

В цілому позитивно оцінюючи наукове та практичне значення одержаних результатів дисертації, слід звернути увагу на деякі дискусійні положення і окремі недоліки, серед яких вважаємо за необхідне відмітити такі:

1. У розділі 1.1 дисертаційного дослідження (с. 32-38), варто відмітити, певну нелогічність у послідовності викладення матеріалів дисертаційної роботи щодо категоріального апарату дослідження. Зокрема, поняття «кадри» подано пізніше за поняття «кадровий потенціал», що суперечить логіці наукової побудови теоретичної бази дослідження. Адже «кадровий потенціал» є більш складним, інтегративним поняттям, похідним від характеристики якісних та кількісних параметрів кадрів.

2. У першому розділі дисертації (с. 19) в рамках першого завдання було задекларовано визначення ролі кадрового потенціалу у створенні доданої вартості, втім визначення кадрового потенціалу як чинника доданої вартості подано тезисно, або ж у контексті його виміру через вплив на конкурентоспроможність і продуктивність. Доречним би був більш глибокий теоретичний аналіз, який би дозволив простежити каузальний механізм впливу, а саме – які саме компоненти кадрового потенціалу і яким чином генерують додану вартість на рівні аграрного підприємства?

3. Зміст підрозділу 1.2 певною мірою втрачає аналітичну глибину через домінування описових блоків і прикладів над узагальненням теоретичних підходів та системним аналізом. Це ускладнює виявлення структурних

закономірностей і знижує ефективність аргументації щодо вибору оптимальних підходів до розвитку кадрового потенціалу.

4. У розділі 3 дисертаційної роботи (с. 163-174) запропоновано досить змістовну модель трансформації кадрового потенціалу в кадровий капітал, однак відсутня емпірична перевірка ефективності цієї моделі на прикладі конкретного підприємства чи групи підприємств. Це обмежує практичну значущість зроблених висновків та знижує рівень доказовості наукових положень.

5. При використанні статистичних даних в дисертаційному дослідженні із TheGlobalEconomy.com не завжди вказується, за які саме роки взято показники, що, у свою чергу, знижує прозорість проведеного аналізу.

Варто відзначити, що викладені зауваження мають переважно дискусійний характер і суттєво не впливають на позитивну оцінку наукових положень дисертації. Вони викликані інтересом до цього дослідження, новизною та актуальністю окреслених у дисертації питань.

Загальний висновок

Дисертація Земляної Людмили Сергіївни на тему «Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства» виконана на достатньо високому рівні, є завершеною кваліфікаційною науковою працею, містить теоретичні положення, методичні підходи й практичні рекомендації, які в сукупності дають змогу запропонувати новий підхід до вирішення наукового завдання щодо удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу в аграрному секторі.

Наукові статі та інші публікації Земляної Людмили Сергіївни відображають положення отриманої дисертантом наукової новизни. З наукових праць у співавторстві використано лише ті ідеї та положення, які є особистим здобутком дисертанта. Основні результати дослідження доповідались та схвалені під час науково-практичних конференцій різного рівня та впроваджені в практичну діяльність підприємств та закладів вищої освіти.

У дисертаційному дослідженні Земляної Людмили Сергіївни відсутні порушення академічної доброчесності.

Дисертація Земляної Людмили Сергіївни за змістом відповідає спеціальності 051 «Економіка», за якістю теоретичних і методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Обрану тему дисертаційної роботи необхідним чином розкрито; поставлену мету досягнуто; завдання дисертаційної роботи виконано; результати дослідження мають наукову новизну, теоретичне значення та практичну цінність.

Отже, дисертація на тему **«Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства»** відповідає вимогам наказу Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44, а її автор **Земляна Людмила Сергіївна** заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування
Державного біотехнологічного університету



Сергій РУДЕНКО



Сергій Руденко
Людмила Земляна