

ВІДГУК

офіційного опонента

*кандидата економічних наук, доцента Москаленко Наталі Олександрівни
на дисертаційну роботу Земляної Людмили Сергіївни на тему
«Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу
аграрного підприємства», поданої на здобуття наукового ступеня доктора
філософії в галузі знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки» зі
спеціальності 051 «Економіка»*

1. Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах розвитку аграрного сектору економіки питання формування та ефективного використання кадрового потенціалу підприємств набуває особливої значущості. Глобальні виклики, зокрема технологічні зміни, кліматичні ризики, посилення конкуренції та структурні трансформації економіки, вимагають від аграрних підприємств не лише адаптації, а й стратегічного підходу до управління людськими ресурсами.

Кадровий потенціал відіграє ключову роль у забезпеченні економічної ефективності підприємства, оскільки рівень кваліфікації, мотивації та організаційної культури персоналу безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень інноваційності та конкурентоспроможність підприємства. У цьому контексті розробка дієвого організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу є важливим інструментом для досягнення стійкого зростання, масштабування та підвищення ефективності аграрних підприємств.

Дослідження даної теми є актуальним також у зв'язку з необхідністю створення умов для залучення та утримання висококваліфікованих фахівців у сільському господарстві, що залишається однією з критичних проблем галузі. Формування ефективних механізмів стимулювання професійного розвитку кадрів, впровадження сучасних HR-підходів та цифрових технологій управління персоналом дозволить підвищити продуктивність аграрного бізнесу, сприятиме його довгостроковій стабільності та розширенню.

Тому, обрана тема дослідження має важливе наукове та практичне значення, оскільки розвиток кадрового потенціалу є не лише умовою успішного функціонування окремих аграрних підприємств, а й важливим чинником стійкого розвитку аграрного сектору загалом.

Аграрний сектор є ключовою складовою економіки України, забезпечуючи значну частку ВВП, експортного потенціалу та продовольчої безпеки держави. Особливо в умовах післявоєнного відновлення, коли стоїть завдання не лише стабілізації економіки, а й її якісного перезавантаження, розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств набуває стратегічного значення. Відповідно, дисертація є актуальною, оскільки присвячена удосконаленню й поглибленню теоретико-методичних засад та практичних аспектів розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств України як стратегічного чинника їх економічного зростання, відновлення та розвитку.

2. Зв'язок роботи з науковими програми, темами, планами.

Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Державного біотехнологічного університету за темами: науково-дослідна робота «Організаційно-економічна модель розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств в умовах цифровізації економіки» (0124U004184Д), у межах якої здобувачем було розроблено методичний підхід до аналізу та оцінки впливу аграрних підприємств на економічне зростання, який передбачає обґрунтування показників для аналізу (додана вартість в аграрній сфері, зайнятість в аграрній сфері та темпи економічного зростання), виборі інформаційно-аналітичної бази даних, яка генерує показники та рейтинги по всіх країнах світу, виборі аналітичного інструментарію аналізу та оцінки (кореляційний аналіз за даними абсолютних та відносних показників), проведенні оцінки окремо по кожній групі країн за рівнем доходу (класифікація Світового банку) та спростуванні гіпотези, що шлях розвитку країни як аграрної веде до економічного зростання.

3. Наукова новизна одержаних результатів полягає в отриманні авторських підходів до розв'язання наукової задачі вдосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств України:

вперше запропоновано

методичний підхід до аналізу та оцінки впливу аграрних підприємств на економічне зростання, зміст якого полягає в обґрунтуванні показників для аналізу (додана вартість в аграрній сфері, зайнятість в аграрній сфері та темпи економічного зростання), виборі інформаційно-аналітичної бази даних, яка генерує показники та рейтинги по всіх країнах світу, виборі аналітичного інструментарію аналізу та оцінки (кореляційний аналіз за даними абсолютних та відносних показників), проведенні оцінки окремо по кожній групі країн за рівнем доходу (класифікація Світового банку) та спростуванні гіпотези, що шлях розвитку країни як аграрної веде до економічного зростання;

дістали подальший розвиток

методичний підхід до аналізу продуктивності праці як основного показника кадрового потенціалу, який на відміну від існуючий включає порівняння показника продуктивності праці (Labour Productivity, LP) і загальної продуктивності праці в сільському господарстві (Total Factor Productivity, TFP), і доводить, що продуктивність праці LP в сільському господарстві та її зміна напряму залежить від стану та зміни показника сукупної продуктивності факторів TFP;

модель кадрового потенціалу для розвитку кадрового капіталу аграрних підприємств, особливість якої полягає в уточненні та порівнянні понять «кадровий потенціал», «людський капітал» та «кадровий капітал», обґрунтуванні послідовних кроків перетворення кадрового потенціалу в кадровий капітал;

алгоритм інтеграції оцінки 360 градусів кадрового потенціалу із потребами зацікавлених сторін розвитку аграрного підприємства, який

ґрунтується на концепції зацікавлених осіб в управлінні людськими ресурсами, враховує зв'язок між розвитком кадрового потенціалу і загальною факторною продуктивністю (TFP) в аграрному секторі, що дозволяє забезпечити якість оцінки і інтегрувати в процеси розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства;

методичні рекомендації щодо розвитку кадрового потенціалу для створення доданої вартості в аграрних підприємствах, які на відміну від існуючих включають визначення та обґрунтування елементів організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств і ґрунтуються на концепції сільського господарства з доданою вартістю;

удосконалено

структурно-логічну схему понять в контексті розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, як «кадри», «кадровий потенціал», «кадрова цінність», «кадровий потенціал», «потенційні вигоди та втрати», «розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства», а кадровий потенціал запропоновано розглядати як можливості та перспективи, які створюють кадри, переваги, які вони надають аграрному підприємству, виміром якої є конкурентоспроможність, додана економічна вартість та продуктивність;

теоретичну модель розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, її короткостроковий та довгостроковий цикли, що, на відміну від існуючих, відображають взаємозв'язок між оперативними змінами відповідно до бізнес-цілей і стратегічною трансформацією кадрового потенціалу.

4. Теоретичне і практичне значення результатів дослідження.

Результати дослідження схвалено та прийнято до впровадження в Селянському (фермерському) господарстві «Олександрівське» Кегичівського району Харківської області (довідка № 248/6 від 05.02.2025 р.), ПрАТ «Чугуївський Агротехсервіс» Чугуївського району Харківської області (довідка № 154/В від 12 березня 2025 р.).

5. Повнота викладення у відкритому друку та апробація наукових положень дисертації. Основні результати дослідження викладено у 25 наукових працях, 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. Загальний обсяг публікацій – 5,85 друк. арк., з яких особисто авторів належить 4,08 друк. арк., що повністю відображають зміст роботи.

6. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність. Отримані наукові результати, висновки та рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, є достатньо аргументованими, характеризуються необхідним рівнем

обґрунтованості та базуються на сучасних наукових підходах до аналізу та розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств.

У роботі використано значний масив емпіричних даних, що включає статистичні показники розвитку аграрного сектору, результати кореляційного аналізу впливу аграрних підприємств на економічне зростання, показники продуктивності праці та загальної факторної продуктивності (TFP), а також матеріали аналітичних звітів та міжнародних баз даних. Використання актуальних інформаційно-аналітичних ресурсів, вагома літературна база (215 джерел) і застосування сучасних методів дослідження дозволило автору здійснити комплексний аналіз факторів розвитку кадрового потенціалу, а також розробити модель трансформації кадрового потенціалу в кадровий капітал.

Означені автором об'єкт та предмет дослідження повною мірою відображені в структурі дисертації та її основному змісті. Робота містить узагальнення наукових підходів до оцінки кадрового потенціалу, обґрунтування алгоритму інтеграції оцінки 360 градусів у систему управління аграрним підприємством та розробку методичних рекомендацій щодо розвитку кадрового потенціалу з метою створення доданої вартості.

Теоретичною та методичною основою дослідження стали концепції управління людським капіталом, стратегічного менеджменту, системного аналізу економічних процесів, а також сучасні наукові підходи до оцінки впливу кадрового потенціалу на ефективність діяльності підприємств. Для аналізу використані такі методи дослідження: *системний підхід* – для вивчення взаємозв'язків між кадровим потенціалом, продуктивністю праці та економічним розвитком аграрного сектору; *методи економіко-статистичного аналізу* – для оцінки продуктивності праці в сільському господарстві на основі показників Labour Productivity (LP) та Total Factor Productivity (TFP); *метод кореляційного аналізу* – для визначення взаємозалежностей між рівнем зайнятості, доданою вартістю в аграрній сфері та економічним зростанням.

Інформаційною базою дослідження стали нормативно-правові акти, статистичні матеріали Державної служби статистики України, звіти міжнародних організацій, що містять інформацію про тенденції розвитку аграрного сектору та людського капіталу, а також результати власних досліджень та аналітичних розрахунків автора.

Таким чином, основні положення, які виносяться на захист, є обґрунтованими та відповідають сформульованій меті й завданням дослідження, що підтверджує їх наукову та практичну значущість.

7. Структура та зміст дисертації, її завершеність та відповідність встановленим вимогам щодо оформлення.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 277 сторінки; з них 25 таблиць по тексту; 46 рисунків по тексту; список

використаних джерел зі 215 найменувань на 28 сторінках; 7 додатків на 20 сторінках.

У вступі обґрунтовано актуальність дослідження, чітко сформульовано мету, яка деталізована комплексом поставлених завдань. Визначені об'єкт, предмет і методи дослідження є конкретними, релевантними поставленій меті. Розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів і висновків, відображено апробацію роботи, її структуру та сутність.

У першому розділі дисертації, на підставі опрацьованих вітчизняних та закордонних літературних джерел, чинної законодавчо-нормативної бази автором визначено структурно-логічну схему понять в контексті розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства, як «кадри», «кадровий потенціал», «кадрова цінність», «кадровий потенціал», «потенційні вигоди та втрати», «розвиток кадрового потенціалу аграрного підприємства» (п.1.1); сформовано теоретичну модель розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства (п.1.2); сформовано систему моніторингу розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств шляхом виокремлення семи ключових її кроків (п.1.3).

У другому розділі представлено методичний підхід до аналізу та оцінки впливу аграрних підприємств на економічне зростання, проведено такий аналіз (п.2.1), закладено основу подальших методичних рекомендації розвитку кадрового потенціалу для створення доданої вартості в аграрних підприємствах (п. 2.2); сформовано та описано методичний підхід до аналізу продуктивності праці як основного показника кадрового потенціалу, проведено такий аналіз (п.2.3).

У третьому розділі здобувачем здійснені рекомендації щодо моделі перетворення кадрового потенціалу в кадровий капітал (п.3.1); алгоритму оцінки кадрового потенціалу аграрного підприємства (п.3.2); механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств для створення доданої вартості (п.3.3).

Поставлені у дисертаційній роботі задачі повністю вирішені. Висновки дисертації мають конкретний характер, відображають основні наукові результати, які одержані здобувачем, а також рекомендації з їх практичного використання. Зазначені наукові положення, висновки та пропозиції дисертаційного дослідження сформульовані, апробовані і виносяться на захист уперше, що свідчить про їх наукову й практичну новизну.

8. 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.

9. Дискусійні положення та зауваження до дисертації.

1. В другому розділі автором проведено аналіз впливу аграрного сектору на економічне зростання. Проте варто детальніше розглянути роль інших факторів (технологічного рівня, інституційних умов, державної підтримки) у цьому процесі (Розділ 2, С. 95-107).

2. У другому розділі відсутній аналіз ризиків, пов'язаних із низьким рівнем розвитку кадрового потенціалу в аграрному секторі. Було б корисним додати оцінку можливих негативних наслідків для аграрних підприємств, якщо вони не здійснюватимуть активні заходи з розвитку кадрового потенціалу (Розділ 2, С.111-115).

3. Необхідно розширити дискусію щодо міжнародного досвіду розвитку кадрового потенціалу в аграрному секторі. Робота містить аналіз зв'язку між розвитком кадрового потенціалу (людським капіталом) і загальною факторною продуктивністю (TFP) в аграрному секторі, проте відсутній детальний порівняльний аналіз моделей розвитку кадрового потенціалу в різних країнах, а також оцінка їхньої адаптації до специфіки українського аграрного сектору. Зокрема, варто розглянути ефективність освітніх програм, механізми державної підтримки та роль цифрових технологій у розвитку людського капіталу в аграрній сфері (Розділ 3, С.175-177).

4. Відсутній детальний розгляд перспектив цифровізації у розвитку кадрового потенціалу аграрного сектору. Враховуючи сучасні тенденції автоматизації та використання штучного інтелекту в управлінні персоналом, було б доцільно оцінити їхній вплив на кадрову політику аграрних підприємств (Розділ 3, С.187-190).

5. У підрозділі 3.3 досить поверхнево розглянуто питання підтримки розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Зазначено, що «сільське господарство з доданою вартістю – це ідея, яка може змінити виробниче сільське господарство», однак не деталізовано, які конкретні механізми мають бути використані: податкові пільги, грантові програми, освітні ініціативи тощо (Розділ 3, С.209-210).

Слід зазначити, що наведені зауваження не знижують наукової та практичної цінності дисертаційної роботи Земляної Л. С., яка містить інноваційні підходи щодо вирішення вищезазначеної проблеми.

10. Загальний висновок.

Дисертаційна робота Земляної Л. С. на тему «Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства», яка подана до захисту у спеціалізовану вчену раду на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки» зі спеціальності 051 «Економіка» за своїми актуальністю, науково-теоретичним рівнем, основними результатами обґрунтованості, основними положеннями і результатами опублікованими у фахових виданнях, новизною постановки та практичним значенням 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» із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 507 від 03.05.2024, а її автор Земляна Людмила Сергіївна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка».

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри управлінських технологій
Університету «КРОК»



Наталя МОСКАЛЕНКО

Учений секретар Вченої ради
Університету «КРОК»

кандидат філологічних наук, доцент



Неля МОМОТ



засвідчук
директор департаменту кадрів Вищого навчального закладу
Університет економіки та права "Крок"
"03" 04 2025 р.