В І Д Г У К

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора Замлинського Віктора Анатолійовича

на дисертаційну роботу Земляної Людмили Сергіївни

на тему «Організаційно-економічний механізм розвитку кадрового потенціалу аграрного підприємства», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – «Економіка»

Актуальність теми дослідження. Розвиток кадрового потенціалу аграрних підприємств є ключовим чинником забезпечення сталого розвитку сільського господарства в умовах стрімкої технологічної трансформації. Впровадження інноваційних рішень, зокрема розумного сільського господарства, та автоматизованих систем відкриває нові можливості для підвищення продуктивності та ефективності аграрного сектору. Однак цей процес супроводжується значними викликами, пов'язаними з адаптацією працівників до нових умов праці, соціально-культурними бар'єрами, нестачею кваліфікованих кадрів та зниженням зацікавленості молоді в аграрній сфері. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розробки організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств, який би забезпечував баланс між технологічним прогресом та збереженням зайнятості в сільському господарстві. Зміни на ринку праці, викликані цифровізацією та автоматизацією, вимагають нових підходів до управління людськими ресурсами, зокрема у сферах підбору персоналу, навчання, мотивації та адаптації до інновацій. Дослідження також є важливим з точки зору реалізації глобальних викликів продовольчої безпеки, досягнення Цілей сталого розвитку ООН та зменшення соціального відчуження сільського населення. Враховуючи сучасні тенденції міграції, старіння населення та недостатню підтримку молоді у сільськогосподарській діяльності, вивчення ролі кадрового потенціалу у впровадженні новітніх технологій набуває стратегічного значення.

Таким чином, розгляд взаємозв'язку між розвитком людського капіталу та технологічними інноваціями в аграрному секторі дозволить сформувати ефективні управлінські рішення, які сприятимуть модернізації сільського господарства, підвищенню його конкурентоспроможності та забезпеченню соціально-економічної стабільності у сільських регіонах. Відповідно, дисертація Земляної Л.С., є актуальною, оскільки присвячена удосконаленню й поглибленню організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств України.

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 вказаних тем автором 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

У межах вказаних тем автором розроблено алгоритм визначення та аналізу зовнішніх та внутрішніх чинників підприємства, який дозволяє встановити рівень інноваційності підприємства та сформувати механізм управління ними.

3. Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробленні теоретико-методологічних засад розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств та обґрунтуванні організаційно-економічного механізму його

формування і ефективного використання задля продуктивності праці та економічного зростання в аграрному секторі. Основні наукові досягнення здобувача полягають у наступному:

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.

Практична цінність підтверджена довідками про впровадження результатів дисертаційної роботи на 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.). Науково-практичні положення дисертаційної роботи впроваджені в наукову діяльність та навчальний процес.

5. Повнота викладення у відкритому друку та апробація наукових положень дисертації. Основні результати дослідження опубліковано 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 авторові 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 і рекомендації, викладені у дисертаційній роботі, є достатньо аргументованими, характеризуються необхідним рівнем обґрунтованості.

У роботі використано значний унікальний масив інформації, зібраний особисто автором, та вагома літературна база (215 найменувань) дозволили дисертанту провести ґрунтовний аналіз фактичного матеріалу. Відповідно, основні положення, які виносяться на захист, є обґрунтованими та відповідають сформульованій меті й завданням дослідження. Означені автором об’єкт та предмет дослідження повною мірою відображені в структурі дисертації та її основному змісті.

У процесі дослідження використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів. Методи теоретичного узагальнення та порівняльного аналізу – застосовано для систематизації наукових підходів до визначення сутності кадрового потенціалу, розмежування понять «кадровий потенціал», «людський капітал» і «кадровий капітал», а також для аналізу моделей його розвитку. Діалектичний метод – використано для виявлення особливостей формування та реалізації кадрового потенціалу, його зв’язку з продуктивністю праці, доданою вартістю та загальною факторною продуктивністю (TFP) в аграрному секторі. Метод системного аналізу – дозволив дослідити механізми реалізації кадрового потенціалу, встановити його взаємозв’язок із економічним зростанням аграрного сектору, а також обґрунтувати роль кадрового потенціалу у створенні доданої вартості. Економіко-статистичні методи – застосовано для аналізу сучасного стану використання кадрового потенціалу аграрних підприємств, зокрема для

оцінювання продуктивності праці за показниками Labour Productivity (LP) та Total Factor Productivity (TFP) у міжнародному порівнянні та ряд інших.

Інформаційною базою дослідження є первинні документи економічного, статистичного та облікового характеру аграрних підприємств, матеріали наукових й інформаційно-публіцистичних видань, нормативно-законодавчі акти Кабінету Міністрів України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, власні спостереження й розробки автора тощо.

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 суть і основні поняття розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств (п.1.1); досліджено теоретичні підходи до формування процесу розвитку кадрового потенціалу (п.1.2); організаційно-економічні засади розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств (п.1.3); проаналізовано стан інноваційного розвитку підприємств України (п.1.4).

У другому розділі здійснений аналіз стану і визначена оцінка впливу аграрних підприємств на економічне зростання (п.2.1), аналіз доданої вартості та

кадрового потенціалу аграрних підприємств **(**п. 2.2); проведений аналіз продуктивності аграрних підприємств та виявлені перспективи розвитку кадрового потенціалу **(**п.2.3).

У третьому розділі здобувачем здійснені рекомендації з удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств, зокрема сформована модель кадрового потенціалу (п.3.1); здійснено оцінку наявного кадрового потенціалу та досліджено його вплив на загальну факторну продуктивність (п.3.2); досліджені перспективи розвитку кадрового потенціалу у відповідності до сформованої здобувачем організаційно-економічної моделі розвитку кадрового потенціалу, виконану з у взаємозалежності до розміру 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 першому розділі варто було приділити увагу чинникам, що ускладнюють узгодження кадрових стратегій із загальними цілями компаній і заважають розробляти гнучкі та адаптивні кадрові стратегії. Зокрема - кадровий дефіцит, адже військові дії та мобілізація призвели до значного зменшення кількості

працівників, особливо серед чоловіків, які традиційно займають посади інженерів, агрономів та механіків. Це створює труднощі у забезпеченні безперервності виробничих процесів та досягненні стратегічних цілей підприємств і провокують зміни в структурі персоналу. Також через відкриття ринку землі та автоматизацію процесів відбувається скорочення певних посад, зокрема менеджерів середньої ланки та лінійних агрономів, що актуалізує перегляд кадрових стратегій для адаптації до нових умов. (Розділ 1, с. 52).

2. В другому розділі недостатньо досліджено питання балансування між витратами та досягненням бізнес-цілей. Для утримання кращих працівників аграрні підприємства змушені підвищувати зарплати, що збільшує витрати на персонал і впливає на фінансові показники підприємств, також бронювання військовозобов'язаних працівників вимагають від підприємств додаткових адміністративних зусиль для збереження ключових кадрів. Аналіз доданої вартості, зайнятості та економічного зростання в аграрному секторі потребує урахування методологічних обмежень, сезонності, технологічних змін та політичних чинників, їх співвідношення.

3. Офіційна статистика може не відображати повної картини, особливо через тіньову зайнятість, неофіційну оренду землі та самозайнятість у сільському господарстві, тому важливо дослідити і сформувати відповідні пропозиції, адже багато працівників поєднують сільськогосподарську діяльність із іншими видами заробітку, що ускладнює оцінку фактичної зайнятості.

4. Фокусування механізму розвитку кадрового потенціалу на збільшенні доданої вартості може призвести до дисбалансу між економічною ефективністю та соціальною стійкістю. Оптимальним рішенням є поєднання стратегій розвитку трудового потенціалу з довгостроковими цілями підприємства, включаючи стимулювання інновацій, навчання персоналу та соціальний розвиток. Недосліджені питання оптимізації інвестицій в навчання та розвиток персоналу, що дають відкладений ефект, який не завжди корелює з миттєвим зростанням доданої вартості, що може знизити мотивацію підприємств до довгострокових кадрових програм

5. Також недостатньо досліджено питання, які наслідки збільшення доданої

вартості за рахунок інновацій та інтенсивних технологій, а не людського капіталу, та як ця нерівність у доходах між висококваліфікованими та низько кваліфікованими працівниками буде впливати на якість людського потенціалу аграрного підприємства.

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 ступеня доктора філософії за спеціальністю 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

10

«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:

доктор економічних наук, професор кафедри економіки промисловості Одеського національного технологічного університету

Віктор ЗАМЛИНСЬКИЙ