

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента

Руденка Сергія Валентиновича

на дисертаційну роботу **Шафоренка Святослава Юрійовича**

«Управління механізмами дистанційної зайнятості в сфері ІТ»,

виконану для здобуття ступеня доктора філософії

з галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

за спеціальністю 073 «Менеджмент»

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

планами, темами

Поширення дистанційної зайнятості у сфері ІТ змінює не лише формат виконання роботи, а й саму систему управління трудовими процесами. Віддалена взаємодія розширює можливості підприємств щодо залучення фахівців, формування міжнародних команд і забезпечення безперервності діяльності. Водночас вона створює нові виклики, пов'язані з координацією працівників, підтриманням командної взаємодії, контролем результатів і збереженням кадрового потенціалу.

Особливого значення ці питання набувають для українських ІТ-підприємств, які працюють в умовах воєнної нестабільності, міграції спеціалістів, територіальної розосередженості команд та інфраструктурних обмежень. За таких обставин ефективне управління дистанційною зайнятістю стає важливим чинником операційної стійкості, виконання зобов'язань перед замовниками та утримання кваліфікованих працівників.

Своєчасність дослідження зумовлена необхідністю переходу від ситуативних управлінських рішень до цілісного механізму організації дистанційної праці. Такий механізм має поєднувати організаційні, мотиваційні, комунікаційні та цифрові інструменти, забезпечуючи баланс між гнучкістю, автономністю працівників і відповідальністю за результати. Його удосконалення сприятиме підвищенню продуктивності, збереженню

людського капіталу та зміцненню конкурентоспроможності ІТ-підприємств.

Важливість представленої дисертаційної роботи посилюється також тим, що її виконано відповідно до плану науково-дослідних Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темою «Теоретичний базис управління інноваційним розвитком на засадах забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової економіки» (державний реєстраційний номер 0126U000988) та Державного біотехнологічного університету за темою «Стратегічні засади розвитку систем управління інноваційно-інвестиційною та господарською діяльністю суб'єктів господарської діяльності (фундаментальна)» (державний реєстраційний номер №0122U201108).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та рекомендацій

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Шафоренка Святослава Юрійовича 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 можливістю використання розроблених теоретико-методичних положень, моделей і практичних рекомендацій у діяльності підприємств ІТ-сфери під час удосконалення систем управління дистанційною зайнятістю персонал, зокрема запропоновані теоретико-методичні розробки можуть використовуватись для удосконалення процесів стратегічного управління людським капіталом, формування сучасної системи рекрутингу та адаптації працівників, розвитку цифрових HR-технологій, оцінювання цифрової зрілості автоматизації HR-процесів, формування системи розвитку компетентностей персоналу, підвищення ефективності управління знаннями, зміцнення корпоративної культури та командної взаємодії у віддаленому середовищі.

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, можемо констатувати, 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 розробкою та обґрунтуванням нових теоретико-методичних засад щодо удосконалення механізмів управління дистанційною зайнятістю в сфері ІТ.

Основні результати дослідження, їх наукова новизна

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи на здобуття ступеня доктора філософії та науковими працями Шафоренка Святослава Юрійовича дозволяє визначити основні положення, які характеризуються науковою новизною. Аналіз дисертаційної роботи показав, що здобувачем отримані такі наукові результати:

- удосконалено понятійно-категоріальний апарат управління персоналом у частині уточнення змісту поняття «управління персоналом», яке, на відміну від наявних трактувань, що здебільшого зосереджують увагу на адміністративних, організаційних або функціональних аспектах кадрової роботи, визначається як стратегічно спрямований процес формування, розвитку, мотивування та раціонального використання людського потенціалу

підприємства на основі узгодження цілей організації та інтересів працівників, розвитку їх компетентностей, інноваційної активності й здатності адаптуватися до змін зовнішнього середовища, що сприяє розширенню теоретичних засад управління персоналом та формує основу для розроблення сучасних механізмів забезпечення конкурентоспроможності підприємства через розвиток людського капіталу;

- удосконалено теоретико-методичний підхід до рекрутингу та адаптації персоналу в умовах цифрової трансформації підприємств, який, на відміну від усталених підходів, базується на поєднанні дистанційної моделі зайнятості, багатокритеріального добору кандидатів (урахування технічних компетенцій, soft skills, гнучкості, стабільності та досвіду діяльності в кризових умовах), цифрових засобів рекрутингу, структурованого онбордингу та наставництва, а також передбачає врахування ризиків дистанційного формування команд, що забезпечує підвищення якості відбору персоналу, скорочення тривалості адаптації працівників, їх результативну інтеграцію у віртуальне робоче середовище та мінімізацію негативного впливу комунікаційних бар'єрів і зниження відчуття командної єдності;

- удосконалено підхід до оцінювання рівня цифрової зрілості автоматизації HR-процесів підприємств, який, на відміну від традиційних підходів, передбачає системне врахування рівня цифровізації процесів підбору персоналу, адаптації, навчання, HR-аналітики та інтеграції HR-систем із виокремленням базового, інтегрованого та інтелектуального рівнів розвитку, що дає змогу встановлювати поточний рівень цифрової трансформації управління персоналом та визначати напрями підвищення результативності використання людського капіталу.

- дістала подальшого розвитку інтегрована адаптивно-компетентнісна модель формування персоналу підприємств ІТ-сфери, яка, на відміну від існуючих адміністративних, ресурсних, компетентнісних, талант-орієнтованих, Agile та цифрових моделей, базується на системному поєднанні стратегічного управління людським капіталом, компетентнісного підходу,

цифрових HR-технологій, інструментів розвитку талантів та безперервного професійного навчання персоналу, що забезпечує своєчасне формування необхідних компетентностей працівників, підвищення адаптивності кадрового потенціалу до технологічних змін, активізацію інноваційної діяльності персоналу та сприяє посиленню конкурентоспроможності ІТ-підприємств в умовах цифрової трансформації економіки;

- дістали подальшого розвитку положення щодо визначення чинників конкурентоспроможності персоналу ІТ-підприємств у дистанційному форматі роботи, які, на відміну від наявних підходів, передбачають комплексне врахування базових професійних характеристик працівників (знання, навички, досвід, здатність до навчання, професійна мотивація) та орієнтованих на ринок характеристик (актуальність компетентностей, спроможність до самостійного оновлення знань, надійність виконання завдань, здатність створювати цінність для компанії, комунікативні навички), що підвищує обґрунтованість управлінських рішень щодо розвитку, оцінювання та утримання персоналу в умовах дистанційної зайнятості;

- дістало подальшого розвитку теоретичне обґрунтування принципів реалізації організаційно-економічного механізму управління дистанційною зайнятістю в ІТ-сфері шляхом їх систематизації та розмежування на загальноуправлінські (базові) та специфічні (зумовлені дистанційним форматом), що, на відміну від наявних підходів, враховує вплив цифровізації, віддаленого формату взаємодії та поведінкових чинників персоналу і сприяє підвищенню ефективності управління в умовах невизначеності.

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 управління ризиками 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.

Висновки, методичні підходи, а також відповідні елементи наукової новизни з достатньою аргументованістю знайшли відображення в публікаціях автора. За темою дисертації опубліковано 31 наукову працю, у тому числі, 2 розділи в монографіях, 12 статей у наукових фахових виданнях (до захисту зараховано 10 статей), 17 публікацій у матеріалах й збірниках тез доповідей на наукових конференціях.

Основні положення дисертації були апробовані на міжнародних та вітчизняних науково-практичних конференціях та семінарах.

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 управління персоналом, розвитку людського капіталу та організації трудових відносин у сучасних умовах цифрової економіки.

Основні положення дисертації, що виносяться на захист, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, а також загальні висновки, показують, що дисертація Шафоренка Святослава Юрійовича спрямована на розробку нового підходу до вирішення важливого наукового завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних положень,

розробці науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення механізмів управління дистанційною зайнятістю в сфері ІТ.

Основні результати дослідження мають практичне спрямування та полягають у можливості використання розроблених теоретико-методичних положень, моделей і рекомендацій підприємствами ІТ-сфери для вдосконалення управління дистанційною зайнятістю та людським капіталом в умовах цифрової трансформації. Запропоновані розробки можуть застосовуватися для удосконалення рекрутингу, відбору й адаптації персоналу, розвитку цифрових HR-технологій та автоматизації кадрових процесів, оцінювання цифрової зрілості HR-функції, розвитку компетентностей, талантів і корпоративної культури, а також посилення командної взаємодії у віддаленому середовищі. Реалізація запропонованого організаційно-економічного механізму сприятиме підвищенню продуктивності праці, скороченню термінів адаптації працівників, удосконаленню HR-процесів, підвищенню конкурентоспроможності персоналу та формуванню довгострокових конкурентних переваг ІТ-підприємств.

Основні положення та висновки дисертації мають прикладний характер, пройшли апробацію та впроваджені в діяльність ГО «Інститут економічних та еколого-енергетичних досліджень», ГО «Інститут інноваційного провайдингу «Сталий розвиток», ТОВ «Меблева фабрика «Константа» та ТОВ «Альмарко», де використані підходи до оцінювання конкурентоспроможності персоналу, рекрутингу та онбордингу, управління персоналом і оцінювання потенціалу працівників. Теоретичні та методичні положення дисертації також використовуються в освітньому процесі Державного біотехнологічного університету.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація Шафоренка Святослава Юрійовича 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 Шафоренка Святослава Юрійовича 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) науково-практична цінність запропонованого механізму використання дистанційних технологій управління підприємствами ІТ-сфери могла б бути посилена ширшим урахуванням довгострокових трансформацій трудового потенціалу в умовах воєнного стану – мобілізації, міграційних процесів, структурного дефіциту кадрів та зміни вимог до працівників, – що дозволило б повніше зорієнтувати механізм на перспективні умови функціонування та розвитку ІТ-підприємств;

2) потребує більш чіткого визначення взаємозв'язок між систематизованими у розділі 1.3 дисертації чинниками розвитку дистанційної зайнятості та конкретними напрямками управлінського впливу, що дозволило б більш послідовно перейти від виявлених чинників до обґрунтування складових запропонованого механізму;

3) позитивно оцінюючи ґрунтовність проведеного у розділі 2.2 дисертації аналізу практики управління персоналом, охоплення таких

напрямів, як рекрутинг, адаптація, мотивація, навчання та розвиток працівників, а також використання результатів опитування, дискусійним залишається питання більш чіткого методичного поєднання оцінених HR-практик із визначенням їх внеску у формування конкурентоспроможності персоналу та узагальненням отриманих результатів у цілісну систему оцінювання;

4) потребують додаткового обґрунтування взаємозв'язки та пріоритетності окремих складових запропонованого у дисертації організаційно-економічного механізму управління дистанційною зайнятістю в ІТ-сфері (розділі 3.3), оскільки їх деталізація як окремих елементів не повною мірою розкриває характер взаємного впливу організаційних, економічних, технологічних і соціально-психологічних інструментів у забезпеченні результативності механізму;

5) окремі положення дисертації потребують редакційного уточнення з огляду на наявність поодиноких стилістичних повторів і технічних неточностей в оформленні ілюстративного матеріалу, що, однак, не впливає на зміст та обґрунтованість отриманих результатів.

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 Шафоренка Святослава Юрійовича на тему «Управління механізмами дистанційної зайнятості в сфері ІТ», 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 механізмів управління дистанційною зайнятістю в сфері ІТ.

Наукові статі та інші публікації Шафоренка Святослава Юрійовича

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 громадських організацій, підприємств та закладів вищої освіти.

У дисертаційному дослідженні Шафоренка Святослава Юрійовича відсутні порушення академічної доброчесності.

Дисертація Шафоренка Святослава Юрійовича за змістом відповідає спеціальності 073 «Менеджмент», 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: **«Управління механізмами дистанційної зайнятості в сфері ІТ»** 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 **Шафоренко Святослав Юрійович** заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування

Державного біотехнологічного університету



Сергій РУДЕНКО

ЗАСВІДЧУЮ

Директор відділу діловодства ДБТУ