

ВІДГУК

рецензента

кандидата економічних наук, доцента

Воронкової Алли Анатоліївни

на дисертаційне дослідження

Шафоренка Святослава Юрійовича

на тему:

«УПРАВЛІННЯ МЕХАНІЗМАМИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В СФЕРІ ІТ»,

подане на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
073 «Менеджмент»

галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

Актуальність теми дослідження. Актуальність обраної Шафоренком Святославом Юрійовичем теми визначається суттєвими змінами ролі дистанційної зайнятості в системі управління підприємствами ІТ-сфери. Масштабування віддалених форматів роботи перетворило питання просторової організації праці на комплексну управлінську проблему, вирішення якої потребує перегляду підходів до формування персоналу, рекрутингу, адаптації, розвитку компетентностей, мотивації, комунікацій та оцінювання результативності працівників. Відповідно, предметом наукового пошуку стає спроможність системи менеджменту забезпечити керованість кадрових процесів за умов, за яких значна частина взаємодії працівника й організації переноситься у цифрове середовище.

Для української ІТ-сфери значення цієї проблематики додатково посилюється нестабільністю зовнішнього середовища, міграцією кваліфікованих спеціалістів, міжнародною конкуренцією за людський капітал і необхідністю забезпечення безперервності бізнес-процесів. Саме тому конкурентні позиції ІТ-підприємств дедалі тісніше пов'язані зі здатністю швидко формувати необхідні компетентності, інтегрувати працівників у дистанційні команди та підтримувати продуктивність їхньої взаємодії.

Наукова актуальність дисертації посилюється тим, що автор спрямовує дослідження на формування цілісного організаційно-економічного механізму управління дистанційною зайнятістю, який охоплює організаційну, економічну, технологічну та соціально-психологічну складові. Такий ракурс дослідження відповідає потребі переходу від фрагментарного застосування окремих цифрових HR-інструментів до системного управління дистанційною

Зв'язок роботи з науковими програми, темами, планами. Представлена дисертація має належний зв'язок із науково-дослідною тематикою закладів вищої освіти. Зокрема, її результати формувалися в межах виконання теми Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця «Теоретичний базис управління інноваційним розвитком на засадах забезпечення конкурентоспроможності організацій в умовах цифрової економіки» (№ 0126U000988). Безпосередня участь С. Ю. Шафоренка полягала в розробленні розділу «Моделі формування персоналу підприємств ІТ», що підтверджується відповідною довідкою.

Дослідження також тематично пов'язане з фундаментальною НДР Державного біотехнологічного університету «Стратегічні засади розвитку систем управління інноваційно-інвестиційною та господарською діяльністю суб'єктів господарської діяльності» (№ 0122U201108).

Зазначений зв'язок є релевантним предметному полю дисертації, оскільки одержані автором результати щодо формування персоналу, цифровізації HR-процесів та управління дистанційною зайнятістю розвивають проблематику адаптації систем менеджменту до цифрових трансформацій. Це підтверджує відповідність напряду дисертаційного дослідження чинній науковій тематиці та його включеність у системну дослідницьку роботу.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність. Достовірність результатів дисертаційної роботи забезпечується поєднанням теоретичного аналізу, статистичної та аналітичної інформації, авторського соціологічного дослідження та власних розрахунків. Інформаційна база сформована з джерел різного рівня — від офіційної статистики та матеріалів міжнародних організацій до звітності ІТ-компаній і результатів безпосереднього опитування працівників сфери інформаційних технологій. Це дозволило автору розглядати дистанційну зайнятість не лише як теоретичну категорію, а як реально функціонуючу систему управлінських відносин.

Важливим підтвердженням обґрунтованості окремих положень є результати емпіричного дослідження. Зокрема, 55,2% опитаних працюють повністю дистанційно, ще 27,1% - у гібридному форматі, тоді як повністю офлайн працюють лише 7,3% респондентів. Це підтверджує, що досліджувані автором механізми стосуються домінуючих для вибірки форматів організації праці, а не периферійної практики.

Доказовість роботи підтримується достатньо широким методичним інструментарієм — від системного та порівняльного аналізу до соціологічних, економіко-математичних і експертних методів. Отримані результати мають логічний зв'язок із поставленими завданнями, а висновки не виходять за межі

досліджуваної проблематики. Тому ступінь обґрунтованості основних наукових положень, рекомендацій і висновків дисертації загалом може бути оцінений як достатньо високий.

Ступінь наукової новизни одержаних результатів. Оцінювання наукової новизни дисертації дає підстави виокремити результати, які конкретизують і розширюють наявні підходи до управління персоналом ІТ-підприємств у дистанційному середовищі.

Передусім автор уточнює зміст управління персоналом, посилюючи в ньому стратегічну складову та пов'язуючи використання людського потенціалу з розвитком компетентностей, інноваційною активністю й адаптивністю працівників. Продовженням цієї логіки є адаптивно-компетентнісна модель формування персоналу ІТ-сфери, цінність якої полягає у спробі об'єднати в одній системі стратегічний, компетентнісний, цифровий і талант-орієнтований підходи разом із безперервним навчанням персоналу.

Більш прикладно виражений характер мають результати щодо рекрутингу, адаптації та цифрової зрілості HR-процесів. Запропонований підхід до добору й інтеграції працівників враховує специфіку віддаленого формування команд і передбачає одночасне використання цифрових інструментів, багатокритеріального відбору, структурованого онбордингу та наставництва. Підхід до оцінювання цифрової зрілості, своєю чергою, дозволяє позиціонувати HR-систему підприємства за трьома рівнями розвитку — базовим, інтегрованим та інтелектуальним — з урахуванням цифровізації ключових кадрових процесів.

Змістовно важливим є розширення характеристик конкурентоспроможності працівника ІТ-сфери. Поряд зі знаннями, навичками, досвідом і мотивацією автор вводить до системи оцінювання актуальність компетентностей, здатність до самостійного оновлення знань, надійність виконання завдань, створення цінності та комунікативні навички, що набувають особливої ваги саме за дистанційної взаємодії.

Завершальним елементом авторської конструкції є розвиток принципів реалізації організаційно-економічного механізму управління дистанційною зайнятістю. Їхня систематизація за загальноуправлінськими та специфічними ознаками дозволяє врахувати ті особливості, які виникають безпосередньо через цифровий характер комунікацій, просторову віддаленість персоналу та посилення ролі поведінкових факторів.

Тому наукову новизну дисертації можна оцінити як комплексну: вона охоплює теоретичний рівень, методичні процедури та організаційні засади управління. При цьому всі заявлені автором положення новизни знаходять змістовне відображення в структурі роботи й підпорядковані єдиній

дослідницькій логіці - удосконаленню управління дистанційною зайнятістю в ІТ-сфері.

Відповідність дисертації встановленим вимогам. Ознакою завершеності представленого дослідження є узгодженість його вихідних і результативних компонентів. Мета роботи конкретизована системою завдань, які охоплюють понятійно-категоріальний базис управління персоналом, моделювання його формування в ІТ-сфері, визначення чинників конкурентоспроможності працівників, розвиток рекрутингу й адаптації, оцінювання цифрової зрілості HR-процесів та формування організаційно-економічного механізму дистанційної зайнятості.

Кожен із визначених напрямів розглядається у відповідних розділах дисертації та завершується конкретним науковим результатом. Поставлені завдання відображаються у положеннях наукової новизни, а останні — у висновках і запропонованих автором методичних та прикладних рішеннях. Завдяки цьому в роботі простежується необхідний для кваліфікаційного дослідження зв'язок між постановкою проблеми, способом її наукового опрацювання та отриманим результатом.

Використаний методичний апарат також підпорядкований дослідницьким завданням: поряд із загальнонауковими методами застосовано порівняльний аналіз, соціологічні та економіко-математичні методи, експертне оцінювання й системний підхід. Це дозволило автору перейти від теоретичних положень до емпіричного оцінювання досліджуваних процесів і розроблення відповідного управлінського інструментарію.

Отже, дисертація характеризується внутрішньою завершеністю, взаємною відповідністю її методологічних і результативних складових та наявністю власного наукового доробку автора, що дає підстави констатувати її відповідність вимогам, встановленим до дисертацій на здобуття ступеня доктора філософії.

Практичне значення результатів дослідження. Практична спрямованість дисертації простежується у можливості використання її результатів на декількох рівнях. Безпосереднім адресатом розробок є менеджмент підприємств ІТ-сфери, для якого запропоновані підходи можуть бути використані під час побудови систем дистанційної зайнятості, організації рекрутингу та адаптації, розвитку цифрових HR-технологій, управлінні компетентностями, знаннями, корпоративною культурою та взаємодією віддалених команд.

Водночас потенціал застосування отриманих результатів є ширшим, ніж у внутрішній HR-практиці окремого підприємства. Автор обґрунтовує можливість їх використання консалтинговими організаціями, а окремих

положень — органами державної влади під час формування політики розвитку цифрової зайнятості. Такий спектр потенційних користувачів є логічним з огляду на те, що розробки охоплюють як конкретний інструментарій роботи з персоналом, так і більш загальні принципи організації дистанційної зайнятості.

Практичність запропонованих рішень не обмежується лише декларованою можливістю їх застосування. Окремі результати вже використано у діяльності ГО «Інститут економічних та еколого-енергетичних досліджень», ГО «Інститут інноваційного провайдингу «Сталий розвиток», ТОВ «Меблева фабрика «Константа» та ТОВ «Альмарко», причому впровадження стосуються різних складових авторських розробок - оцінювання конкурентоспроможності персоналу, рекрутингу й онбордингу та принципів управління персоналом.

Це дозволяє оцінити практичне значення дисертації як достатньо вагоме, а запропоновані результати - як придатні до використання у вирішенні конкретних завдань управління персоналом в умовах цифровізації та поширення дистанційних форм зайнятості.

Повнота викладення наукових положень дисертації у відкритому друку та їх апробація. Аналіз публікаційного доробку Шафоренка С. Ю. дає підстави констатувати, що основні змістові лінії дисертації мають відповідне відображення у наукових працях здобувача. У публікаціях розкрито питання концептуальної еволюції управління персоналом, формування персоналу ІТ-підприємств, дистанційної роботи як форми організації праці, конкурентоспроможності ІТ-фахівців, цифрового рекрутингу та адаптації, а також механізмів управління дистанційною зайнятістю. Зокрема, серед фахових праць представлені дослідження щодо сучасних тенденцій рекрутменту, проєктно-орієнтованого підходу до конкурентоспроможності персоналу та безпосередніх механізмів управління дистанційною зайнятістю в ІТ-секторі.

Загалом за темою дисертації опубліковано 31 наукову працю, зокрема 2 розділи в монографіях, 12 статей у наукових фахових виданнях та 17 публікацій апробаційного характеру. Загальний обсяг становить 11,18 умовно-друкованих аркушів, з яких 8,48 належать автору.

Апробація результатів мала системний характер. Основні положення були представлені на 17 наукових конференціях міжнародного та всеукраїнського рівнів, що забезпечило можливість їх обговорення в різних професійних аудиторіях.

Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності. Дисертаційна робота Шафоренка С. Ю. містить належно оформлений науково-

довідковий апарат, а використання положень інших авторів супроводжується посиланнями на відповідні джерела.

У частині результатів, отриманих у співавторстві, межі особистого внеску здобувача визначені окремо. У роботі наголошено, що використані положення зі спільних праць належать до результатів його особистих досліджень.

Під час аналізу тексту дисертації порушень академічної доброчесності, які могли б поставити під сумнів самостійність представленого дослідження та авторство його основних результатів, не встановлено.

Зауваження до дисертаційної роботи. Загалом позитивно оцінюючи дисертаційну роботу, її теоретичний рівень, методичну опрацьованість та практичну спрямованість одержаних результатів, вважаємо за необхідне звернути увагу на окремі положення, які потребують додаткового пояснення, уточнення або можуть стати предметом наукової дискусії:

1. Викликає заперечення надмірна універсалізація автором ролі інтелектуалізації в діяльності підприємств (підрозділ 1.1). Така позиція видається недостатньо обґрунтованою, оскільки співвідношення інтелектуальних, матеріальних, фінансових, природних, технологічних та інших ресурсів у формуванні конкурентних переваг суттєво відрізняється залежно від виду економічної діяльності. Якщо для підприємств ІТ-сфери провідна роль знань, компетентностей та інтелектуального капіталу є цілком аргументованою специфікою їх функціонування, то поширення цього висновку на підприємства незалежно від сфери діяльності потребує окремого обґрунтування. З огляду на предмет дисертації автору логічніше було б уже в першому розділі конкретизувати наведені положення щодо ІТ-підприємств і показати, чому саме для них інтелектуалізація набуває визначального значення.

2. Сумнівною є методологічна коректність протиставлення «традиційного підходу до формування персоналу» та «підходу на основі людського капіталу», представленого у табл. 1.3. Автор не визначає зміст і часові межі першого з них, однак наділяє його сукупністю переважно негативних характеристик: зведенням ролі працівника до трудового ресурсу і виконавця, підбору - до закриття вакансій, розвитку - до епізодичного навчання, оцінювання - до контролю, а економічного ефекту - до мінімізації витрат на персонал. Така конструкція виглядає штучно поляризованою та спрощує реальну еволюцію підходів до управління персоналом. Окремі позиції таблиці також є дискусійними: зокрема, визначення цифрових компетентностей як «другорядного напрямку» традиційної кадрової роботи потребує пояснення того, про який саме період і тип управління йдеться.

3. Запропонована у табл. 2.1 та 2.2 класифікація чинників конкурентоспроможності працівників не забезпечує їх чіткого концептуального розмежування. Критерій такого поділу автором чітко не визначено, через що до групи зовнішніх характеристик потрапили здатність до самостійного оновлення знань, ініціативність, аналітичне мислення, комунікативні навички, готовність до навчання та командність, які за своєю природою є характеристиками самого працівника. Крім того, окремі позиції двох груп змістовно перетинаються: здатність до швидкого навчання - зі здатністю самостійно оновлювати знання та готовністю до постійного навчання; відповідальність за результат - із надійністю виконання завдань; гнучкість мислення - з аналітичним і критичним мисленням.

4. У роботі зазначено, що на рівні підприємства формується працівник, здатний «витримувати конкуренцію за найкращі умови роботи» (с. 155). Однак залишається незрозумілим, який саме тип конкурентних відносин мається на увазі, хто виступає суб'єктами такої конкуренції та що автор вкладає у поняття «найкращі умови роботи». Більше того, така постановка питання фактично зводить конкурентоспроможність працівника до його здатності конкурувати за привабливі умови зайнятості, хоча в IT-сфері конкурентні відносини мають двосторонній характер і включають також конкуренцію роботодавців за кваліфікований персонал.

5. Дискусійним є запропоноване в роботі трактування зрілості автоматизації HR-процесів, за якого підвищення рівня зрілості фактично пов'язується з нарощуванням технологічної складності використовуваних рішень. У сформованій автором матриці перехід до «інтелектуального рівня» характеризується насамперед використанням штучного інтелекту, предиктивної аналітики, Big Data, LXP, VR/AR та інтегрованих HR-екосистем. Проте сама наявність більш складного цифрового інструментарію ще не засвідчує вищої зрілості системи управління персоналом. Поза межами запропонованої градації залишаються результативність використання технологій, їхня відповідність реальним HR-потребам підприємства та вплив на якість управлінських рішень. Унаслідок цього технологічна оснащеність і зрілість HR-системи певною мірою ототожнюються, хоча ці характеристики не є тотожними.

Зроблені зауваження є наслідком критичного розгляду окремих положень дисертації та засвідчують дискусійність проблематики, обраної автором для дослідження. Їхня наявність не впливає на оцінку основного наукового доробку Шафоренка С. Ю., оскільки ключові результати роботи належним чином аргументовані та мають самостійне теоретичне і прикладне значення. Висловлені міркування можуть бути враховані автором у подальших

дослідженнях механізмів управління дистанційною зайнятістю та розвитку цифрових систем управління персоналом.

Висновок. Проведене дослідження має завершений характер, містить науково обґрунтовані результати, що характеризуються належним ступенем новизни та практичної значущості, і становить самостійний внесок автора у розвиток теоретико-методичного забезпечення управління дистанційною зайнятістю. За своїм змістом і рівнем виконання дисертаційна робота Шафоренка Святослава Юрійовича «Управління механізмами дистанційної зайнятості в сфері ІТ» відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 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, внесеними постановою Кабінету Міністрів України № 507 від 03 травня 2024 року), а її автор, Шафоренко Святослав Юрійович, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту,
бізнесу і адміністрування
Державного біотехнологічного
університету



Алла Анатоліївна Воронкова

