

ВІДГУК
офіційного опонента доктора економічних наук, професора
Рудніченка Євгенія Миколайовича
на дисертаційну роботу Вітика Богдана Мирославовича
«Управління кадровою безпекою підприємства
в умовах інтелектуалізації економіки»
подану на здобуття
ступеня доктора філософії за спеціальністю
073 «Менеджмент»

Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами.

Сучасні компанії все більше залежать від знань, навичок і компетенцій своїх співробітників, що робить людський капітал ключовим фактором конкурентоспроможності. У той же час зростає актуальність протидії загрозам, зокрема таким як відтік кваліфікованих спеціалістів, витік конфіденційної інформації, внутрішні конфлікти та зниження рівня лояльності персоналу.

Для забезпечення кадрової безпеки необхідно запроваджувати ефективні механізми підбору, мотивації та розвитку співробітників, а також створювати систему захисту інтелектуальних активів компанії. Велике значення має формування корпоративної культури, що сприяє утриманню талантів і зміцненню командної взаємодії. Таким чином, в умовах зростаючої ролі знань і технологій кадрова безпека стає пріоритетною складовою економічної безпеки підприємства, що прагне до довгострокового успіху.

Дисертація Вітика Б. М. є важливим кроком у розробці теоретико-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. Відтак робота є актуальною і має суттєве наукове значення.

Дисертаційна робота виконана згідно з планами наукових досліджень Української академії друкарства в рамках державних бюджетних і господарських договірних робіт за темами: «Моделювання механізмів управління економічною безпекою підприємства» (номер державної реєстрації 0113U008320, 2013–2023 рр.), «Стан, проблеми та напрямки вдосконалення обліку, аналізу та аудиту підприємницьких структур видавничо-поліграфічної

галузі» (номер державної реєстрації 0113U008319, 2013–2023 рр.), «Інформаційно-аналітичне забезпечення управління економічною безпекою підприємства» (номер державної реєстрації 0120U103566, 2020–2023 рр.).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації і винесені на захист, мають достатній ступінь обґрунтованості. Їх теоретичною й методичною основою є сучасна економічна теорія, наукові дослідження в сфері безпекознавства, менеджменту та практики управління господарською діяльністю підприємств. У дисертаційній роботі Вітика Б. М. чітко визначено мету, сформульовано завдання, предмет та об'єкт дослідження.

У дисертації автор застосував широкий спектр методів теоретичного та емпіричного дослідження: індукції та дедукції, порівняння і систематизації; аналізу та синтезу; непараметричні статистичні; анкетування та експертного аналізу; моделювання; функціонального моделювання IDEF0; багатокритеріального оцінювання альтернатив; побудови ієрархій; морфологічного аналізу; графічний; абстрактно-логічний.

Структура дисертаційної роботи визначена її метою і є цілісним комплексом послідовних розробок теоретико-методичних підходів і практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки, що визначається необхідністю створення умов для розвитку та ефективного функціонування підприємницьких структур як основи національної економіки.

Основні теоретичні положення та практичні результати дисертаційного дослідження апробовані на семи міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, які відбувалися у Львові, Дніпрі, Мюнхені (Німеччина).

Зміст дисертації послідовно розкриває обрану тему.

У першому розділі «Теоретико-методичні аспекти управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» обґрунтовано авторське бачення таких базових в безпекознавстві понять як «безпека», «економічна безпека підприємства» та «кадрова безпека підприємства», що послужило

підставою для формування теоретичного базису управління кадровою безпекою підприємства. Критично розглянуто змістове наповнення таких концепцій як «інноваційна економіка», «економіка знань» та «інтелектуальна економіка», що дозволило виокремити спільні характеристики стосовно посилення інтелектуалізації на макрорівні. Поглиблення розуміння понять «система», «система управління» та «система управління економічною безпекою підприємства» стало підґрунтям формування концептуальних засад управління кадровою безпекою підприємства.

У другому розділі «Комплексне аналітичне підґрунтя управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки», послуговуючись результатами узагальнення, систематизації та аналізування аналітичних даних, охарактеризовано умови управління кадровою безпекою підприємств, зокрема концентруючи увагу на підприємствах видавничо-поліграфічної галузі. Сформовано теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства, який створює умови для підтримання гнучкості в керуючому впливі через визначення та можливість коригування цілей, а в подальшому встановлення рівня їх досягнення. Сформовано теоретико-прикладний підхід до управління кадровою безпекою підприємства, який відмінний визначенням суттєвості впливу умов на макро- та мезорівнях.

У третьому розділі «Удосконалення методичних засад управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» розроблено механізм управління кадровою безпекою підприємства як систему, яка містить інструментарій (важелі, методи та інструменти) для виконання заходів, які дозволяють слідувати тенденціям в інтелектуалізації економіки. Розроблено науково-практичний підхід, який послуговує необхідною підставою для цільового розвитку механізму управління кадровою безпекою підприємства. Сформовано технологію управління кадровою безпекою підприємства.

Наукова новизна результатів дисертаційної роботи полягає в узагальненні і обґрунтуванні науково-теоретичних засад та формуванні методичних й прикладних підходів до управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

До основних положень дисертації, які містять певну наукову новизну, варто віднести:

удосконалено:

– теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства, який відрізняється здійсненням якісної оцінки із залученням експертів щодо рівня досягнення цілей за часовими орієнтирами завдяки використанню сукупності первинних індикаторів, які об'єднані у групи з наступним розрахунком інтегрального показника, що слугує аналітичним інструментом для відстеження й покращення результативності дій суб'єктів безпеки;

– теоретико-прикладний підхід до управління кадровою безпекою підприємства, особливістю якого є застосування методу побудови ієрархій, що дало змогу сформувати ієрархічно структуровані моделі, які послугують необхідною інформаційною основою для розроблення альтернативних варіантів реалізації керуючого впливу на об'єкти безпеки;

– механізм управління кадровою безпекою підприємства, який, на відміну від існуючих, враховуючи характер й суттєвість впливу внутрішніх й зовнішніх викликів, ризиків і загроз, трансформації умов діяльності підприємств на макро- й мезорівнях та поточні тенденції в інтелектуалізації економіки, передбачає гнучкість в застосуванні інструментарію, що спрямовано на збільшення ефективності використання в конкурентній боротьбі інтелектуального потенціалу підприємства;

– науково-практичний підхід до визначення вагомості складових механізму управління кадровою безпекою підприємства, який вирізняється застосуванням методу багатокритеріального оцінювання альтернатив, що дозволило встановити вплив елементів основних підсистем на результативність безпекової діяльності із формуванням необхідного аналітичного підґрунтя для розвитку системи кадрової безпеки підприємства;

– технологію управління кадровою безпекою підприємства, яка відмінна застосуванням методу IDEF0, що передбачає поєднання формальних та евристичних методів у процесі розроблення й застосування заходів, які спрямовані на слідування за тенденціями в інтелектуалізації економіки за рахунок цілеспрямованого сприяння інтелектуалізації суб'єктів та об'єктів безпеки, яка забезпечує збільшення результативності й осучаснення безпекової діяльності;

набуло подальшого розвитку:

– теоретичний базис управління кадровою безпекою підприємства, що, на відміну від існуючих, сформовано з врахуванням теоретичних підходів до визначення основних закономірностей, взаємозв'язків, факторів, структури та уточнення сутності базових понять «безпека», «економічна безпека підприємства» й «кадрова безпека підприємства», що дозволило розвинути теоретико-методологічний базис управління кадровою безпекою підприємства;

– концептуальні засади управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки, які, у порівнянні із відомими, вирізняються застосуванням системного підходу для обґрунтування порядку реалізації керуючого впливу у відповідності до визначеної мети й окреслених завдань шляхом здійснення заходів у відповідності до встановлених функцій, що забезпечує цілеспрямоване управління кадровою безпекою із врахуванням особливостей об'єктів безпеки як носіїв інтелекту.

Повнота викладення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях

За темою дисертації опубліковано 14 наукових праць, серед яких: 7 статей у наукових фахових виданнях України категорії «Б»; 7 наукових праць у збірниках за матеріалами конференцій, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації.

Важливість одержаних здобувачем результатів для науки і практики

Дисертаційна робота Вітика Б. М. є вагомим внеском у розвиток теорії і практики безпекознавства. Наукова цінність результатів дослідження полягає у розвитку теоретико-методичних засад, які в сукупності сприяють вирішенню важливого наукового завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні і розробці методичних підходів стосовно управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

Представлені в дисертації результати дослідження, висновки й основні положення дозволили розробити теоретико-методичні засади і практичні рекомендації щодо управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що пропозиції та рекомендації, сформульовані як результат дослідження, уможливають: оцінювання управління кадровою безпекою підприємства; розроблення альтернативних варіантів реалізації керуючого впливу на об'єкти безпеки; застосування механізму управління кадровою безпекою підприємства; визначення вагомості складових механізму управління кадровою безпекою підприємства як підставу для його покращення; використання технології управління кадровою безпекою підприємства. Теоретичні висновки, науково-практичні рекомендації та інші результати наукових досліджень, викладені у дисертації, безпосередньо використали: НВТ ТзОВ «Поліграфічні плівки та послуги» (довідка про впровадження № 154 від 24.03.2024 р.), ПП «ЮПрофіт» (довідка про впровадження № 13-7-24 від 23.05.2024 р.), ТзОВ «СПІЛЬНЕ УКРАЇНСЬКО-НІМЕЦЬКЕ ПІДПРИЄМСТВО «ГРАФІТЕХ» (довідка про впровадження № П-75-2 від 13.09.2024 р.); ПП «Поліграфпрофі» (довідка про впровадження № 54-09-24 від 19.09.2024 р.).

Основні положення і результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» (довідка №67-01-1776 від 24.10.2024 р.).

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Відзначаючи загальний високий рівень обґрунтованості теоретико-методичних підходів і практичних рекомендацій, цілісність та логіку викладу матеріалів, необхідно відзначити і наявність певних дискусійних положень у дисертаційній роботі Вітика Б. М.:

1. На ст. 32 автор, на підставі ретельного з'ясування відомих позицій, пропонує власне тлумачення поняття «безпека», акцентуючи увагу на «...стан системи, який визначається активністю». Дискусійним є момент надання переваги активності при одночасній відсутності згадування про умови в яких перебуває кожна соціально-економічна система.

2. На ст. 74, як складові системи управління кадрової безпекою підприємства, автор розглядає функції, зокрема «запобіжну-профілактичну» та «оперативно-інформаційну». Погоджуючись із аргументом необхідності використання ідентичних функцій в межах усіх складових економічної безпеки

підприємства, вважаємо, що стосовно кадрової безпеки потрібно було ретельно уточнити функціональні особливості, зокрема щодо різних груп об'єктів безпеки.

3. На рис. 2.9 (ст. 134) автор визначає засади оцінювання управління кадровою безпекою підприємства. Практичне застосування такого підходу відбулося на основі опитування з часовим проміжком в рік. Отримані результати заслуговують на увагу і можуть вважатися достовірними. Водночас додаткового обґрунтування потребують визначені засади щодо більш короткого періоду виконання оцінювання, тобто стосовно оперативних й тактичних цілей, зокрема на предмет збільшення трудомісткості.

4. Результати практичного застосування розробленого теоретико-прикладного підходу до управління кадровою безпекою підприємства з врахуванням трансформацій умов на макро- та мезорівнях, які представлені в табл. 2.19 (ст. 157) та 2.26 (ст. 162), доцільно було об'єднати із подальшим розробленням коротко- та середньострокових прогнозів, що забезпечило б цілісність отриманих результатів.

5. У підрозділі 3.2 розроблено науково-практичний підхід до визначення вагомості складових механізму управління кадровою безпекою підприємства. Застосування виконано на прикладі реально діючого підприємства, що вказує на практичну цінність розробки. Попри це, отримані результати засвідчили доцільність проведення розрахунків і щодо інших підприємств для підтвердження достовірності зроблених висновків.

Вищенаведені зауваження та недоліки не впливають на загальну позитивну оцінку та не знижують наукову і практичну цінність дисертаційної роботи Вітика Б. М.

Відповідність роботи вимогам дисертацій, що подаються на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертаційна робота Вітика Б. М. є завершеною кваліфікаційною науковою роботою, у якій концептуально вирішено наукове завдання, яке полягає в теоретичному обґрунтуванні і розробці методичних підходів стосовно управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

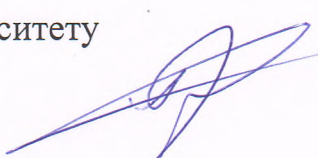
Подана до захисту дисертація написана науковим стилем, матеріал викладений у логічній послідовності, висновки науково обґрунтовані та підтверджені результатами спостережень.

Наукові результати проведених досліджень відображені у 14 наукових публікаціях.

Робота виконана з дотриманням академічної доброчесності.

Дисертаційна робота Вітика Богдана Мирославовича за своїм змістом відповідає спеціальності 073 «Менеджмент», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 р. № 283), Вимогам до оформлення дисертацій, затвердженими наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40, та 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 р. № 44, а сам автор Вітик Богдан Мирославович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

опонент: доктор економічних наук, професор,
декан факультету управління,
адміністрування та туризму
Хмельницького національного університету
МОН України


Євгеній РУДНІЧЕНКО

Підпис засвідчую:

Проректор з наукової роботи
Хмельницького національного університету
МОН України




Олег СИНЮК