

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

1. Актуальність теми та її зв'язок із науковими програмами.

Кадрова безпека є ключовим елементом економічної безпеки підприємства, адже саме персонал визначає ефективність його діяльності, здатність до адаптації та конкурентоспроможність. Сьогодні основними загрозами кадровій безпеці українських підприємств є відтік кваліфікованих спеціалістів за кордон, зниження мотивації співробітників, витік комерційної інформації, недобросовісна конкуренція, корупційні ризики та внутрішні конфлікти. Додаткової складності надали реалії війни, що спричинили мобілізацію частини працівників, зміну економічних умов та необхідність швидкої адаптації до нових реалій. Ефективне управління кадровою безпекою вимагає застосування комплексу заходів, спрямованих на формування стабільного кадрового потенціалу, підвищення рівня мотивації та зменшення ризиків, пов'язаних із людським фактором. Важливим є ретельний відбір персоналу, створення умов для його професійного розвитку, впровадження дієвих систем мотивації, посилення інформаційної безпеки та впровадження антикризових управлінських рішень. Особливо необхідним є забезпечення соціального захисту працівників, розробка механізмів їхньої підтримки в складних умовах, а також формування сильної корпоративної культури, що сприяє згуртованості команди. В умовах війни підприємства змушені розробляти гнучкі кадрові стратегії, що включають дистанційну роботу, перепідготовку кадрів та підтримку працівників, які перебувають у складних життєвих обставинах. Слідування за тенденціями стосовно інтелектуалізації економіки формує нові можливості для протидії загрозам та більш ефективному використанню людського капіталу в конкурентній боротьбі. Саме тому дисертаційне дослідження Вітика Б. М. є своєчасним й актуальним в поточних умовах для українських підприємств.

Дисертація Вітика Б. М. є важливим кроком в теоретичному обґрунтуванні та розробленні науково-прикладних засад управління кадровою безпекою підприємства. Відповідно, робота є актуальною і має суттєве наукове значення та вирішує поставлене наукове завдання.

Дисертацію виконано 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.).

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність та новизна.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що наявні в дисертації та виносяться на захист, є теоретично обґрунтованими й містять результати їх практичного використання. Їх виклад супроводжується критичним оглядом та посиланням дисертанта на результати наукових робіт вітчизняних та закордонних науковців за обраною темою, вдалим застосуванням загальнонаукових та спеціальних методів проведення досліджень, використанням сучасного методичного інструментарію та засобів обробки інформації.

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджується використанням широкої інформаційної бази за темою дисертації, в т.ч. офіційних статистичних даних, нормативно-правових актів, які стосуються діяльності промислових підприємств, монографій, численних наукових публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, інтернет-джерел.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

У **вступі** обґрунтовано актуальність дисертаційної роботи, сформульовано мету, завдання, предмет, об'єкт і методи дослідження, викладено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, окреслено особистий внесок здобувача, наведено дані про апробацію результатів дослідження і публікації.

У першому розділі *«Теоретико-методичні аспекти управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки»* визначено теоретичні аспекти кадрової безпеки підприємства із формуванням необхідного теоретичного базису управління, критично розглянуто існуючі підходи до інтелектуалізації економіки та обґрунтовано концептуальні засади управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

У другому розділі *«Комплексне аналітичне підґрунтя управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки»* представлено результати проведеного тенденційного аналізу фінансово-економічної діяльності, що дозволило охарактеризувати умови управління кадровою безпекою підприємств видавничо-поліграфічної галузі, сформовано теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства та розроблено теоретико-прикладний підхід до управління кадровою безпекою підприємства з врахуванням трансформацій умов на макро- та мезорівнях.

У третьому розділі *«Удосконалення методичних засад управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки»* розроблено механізм управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. Автором запропоновано науково-практичний підхід до визначення вагомості складових механізму управління кадровою безпекою підприємства та сформовано технологію кадрової безпеки підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

Наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації дисертаційного дослідження є достатньо обґрунтованими, що підтверджується використанням як вітчизняних, так і зарубіжних наукових праць, застосуванням таких підходів, методів і прийомів дослідження, як: 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.

Достовірність положень і методичних розробок дисертаційної роботи підтверджується їхньою апробацією на всеукраїнських, міжнародних науково-практичних та інтернет-конференціях, публікацією у фахових виданнях та впровадженні результатів дисертаційної роботи в діяльність підприємств.

3. Наукова новизна одержаних результатів.

Наукова новизна представлених у дисертації результатів полягає в узагальненні і обґрунтуванні науково-теоретичних засад та формуванні методичних й прикладних підходів до управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. До найсуттєвіших результатів, що отримані в процесі дисертаційного дослідження, доцільно віднести:

удосконалено:

– теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства, який відмінний здійсненням якісної оцінки рівня досягнення цілей за часовими орієнтирами (оперативні; тактичні; стратегічні) завдяки використанню сукупності первинних індикаторів, які об'єднані у групи (особиста безпека працівника, психологічна безпека, мотиваційна безпека, професійна безпека, безпека зовнішнього середовища та безпека захисту власності й інтересів підприємства у взаємодії із персоналом) 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 розробити ієрархічно структуровані моделі, які характеризують динамічність зміни безпекової ситуації через трансформацію умов на макро- та мезорівнях та послуговують 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 задля формування кращої конкурентної пропозиції для творчо обдарованих претендентів на робочі місця, сприяння розвитку інтелектуальних здібностей у працівників, мотивування до самовдосконалення, генерування, застосування та поширення нових знань, прояву креативності у виконанні завдань, що загалом спрямовано на збільшення результативності 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 (забезпечення; функціонування; цілевказання і контролю) на результативність безпекової діяльності із формуванням необхідного аналітичного підґрунтя для покращення 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 інтелектуалізацією економіки в умовах підприємства за рахунок цілеспрямованого сприяння інтелектуалізації суб'єктів та об'єктів безпеки, яка забезпечує збільшення результативності безпекової діяльності;

набули 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 доповнити етимологічно-семантичну складову теоретико-методологічної бази 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 (економічні; соціально-психологічні; технологічні; адміністративні; організаційні; дисциплінарні) у відповідності до встановлених функцій (запобіжно-профілактичні; оперативно-інформаційні) й принципів (цілеспрямованість; своєчасності; інформативності; комунікативності; гнучкості; адекватності), що забезпечує цілеспрямоване управління кадровою безпекою із врахуванням особливостей об'єктів безпеки як носіїв інтелекту.

Основні положення дисертації, висновки та пропозиції, що наводяться як логічний підсумок проведеної автором роботи, є достатньо повними та обґрунтованими з високим ступенем наукової аргументації.

4. Практичне значення результатів дослідження.

Дисертаційна робота містить теоретико-методичні положення щодо удосконалення методичного та практичного інструментарію забезпечення кадрової безпеки підприємства, а практичні результати доведені до рівня пропозицій і методичних розробок у діяльність 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.). Наукові розробки та теоретичні узагальнення дисертаційної роботи впроваджені в освітній процес та

наукову діяльність Національного університету «Львівська політехніка» (довідка №67-01-1776 від 24.10.2024 р.).

5. Повнота викладення результатів дисертації в опублікованих працях.

Основні теоретичні положення, результати прикладних досліджень доповідалися, обговорювалися й одержали позитивну оцінку на 7 науково-практичних конференціях.

Положення наукової новизни, пропозиції та висновки дисертації опубліковано в 14 наукових працях (7 статей у наукових фахових виданнях України категорії «Б»; 7 наукових праць у збірниках за матеріалами конференцій, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації). Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

6. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

У дисертаційній роботі Вітика Б. М. досягнута мета, вирішені поставлені завдання, сформульовані та обґрунтовані наукові положення. Висновки та пропозиції є особистим надбанням їх автора. Рівень проведених досліджень, викладених у дисертації, відповідає сучасним вимогам до науково-дослідних робіт, що виконуються в національних університетах України.

7. Дискусійні положення та зауваження щодо дисертаційної роботи.

Оцінюючи представлену дисертаційну роботу в цілому позитивно, слід відмітити дискусійні положення та висловити наступні зауваження.

1. На рис. 1.2 (с. 35) автор подає результати групування відомих поглядів на сутність поняття «економічна безпека підприємства» із обґрунтуванням власної позиції. Дискусійним є зроблений акцент виключно на загрозах, тобто їх виявленні, попередженні та ліквідації. Вважаємо, що необхідним було також згадування про виклики й ризики для цілісного бачення процесу управління економічною безпекою підприємства.

2. На рис. 1.12 (с. 89) автор визначає концептуальні засади управління кадрової безпекою підприємства. Вважаємо дискусійним згадування про виклики, ризики й загрози виключно на вході такої системи, оскільки вони також виникають й в процесі виконання керуючого впливу та реалізації зворотного зв'язку.

3. На рис. 2.10 (с. 136) здобувач показує перелік індикаторів та допоміжних коефіцієнтів для розрахунку інтегрального показника. Дискусійним є момент повноти врахування специфіки діяльності різних

підприємств в межах функціонування видавничо-поліграфічної галузі, тобто поліграфічних підприємств та видавничих структур.

4. В табл. 3.8 (с. 205) подані результати оцінювання складових підсистеми механізму управління кадровою безпекою підприємства. Частково можна погодитися із зробленими автором узагальненнями щодо пріоритетності окремих складових, оскільки відмінність у значущості не може визначати дії, які поставлять під сумнів цілісність такої системи.

5. У підрозділі 3.3. розроблена технологія управління кадровою безпекою підприємства. В недостатній мірі обґрунтованою вважаємо позицію автора щодо виконання заходів інтелектуалізації стосовно керуючої та керованої підсистем (с. 223). Цей момент доцільно було розглянути ретельніше із уточненням відповідних процедур й практичного виконання в умовах підприємств видавничо-поліграфічної галузі.

Разом з тим, зроблені зауваження та висловлені дискусійні положення не перешкоджають позитивній оцінці дисертаційної роботи в цілому.

Окремі зауваження можна розглядати як побажання здобувачеві щодо напрямів подальшого дослідження проблеми.

8. Загальний висновок.

Дисертаційна робота Вітика Богдана Мирославовича на тему «Управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» є завершеною працею, в якій отримані нові науково обґрунтовані результати в галузі економічної науки, які в сукупності спрямовані на виконання важливого наукового завдання, що полягає в теоретичному обґрунтуванні і розробці методичних підходів стосовно управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

Положення дисертаційної роботи містять наукову новизну, мають теоретичну та практичну цінність, достатній рівень обґрунтованості та достовірності, виконані з використанням сучасних методів наукового пізнання. Дисертація є самостійною і завершеною працею, яка свідчить про наукову зрілість її автора. Поставлена у дослідженні мета досягнута, основні завдання успішно вирішені. Запропоновані дисертантом результати та висновки дослідження мають науково-практичну цінність та можуть бути використані у науковій, управлінській і педагогічній діяльності. Робота виконана з дотриманням академічної доброчесності.

Таким чином, дисертаційна робота Вітика Богдана Мирославовича на тему «Управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» 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, 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».

**Заступник декана факультету № 2
з освітньої та науково-дослідної діяльності
Львівського державного університету
внутрішніх справ
доктор економічних наук, професор**



Степан МЕЛЬНИК

