

ВІДГУК
рецензента доктора економічних наук, професора
Штангрета Андрія Михайловича
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 ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З НАУКОВИМИ
ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ**

Стійке функціонування та розвиток підприємств значною мірою залежить від персоналу. Персонал підприємства безпосередньо впливає на всі аспекти його життєдіяльності, відіграє ключову роль у забезпеченості конкурентоспроможності та має невід'ємний зв'язок із його економічною безпекою. Ефективне функціонування системи економічної безпеки підприємства обумовлюється її складовими, серед яких значна роль належить кадровій безпеці, завдяки якій створюються передумови для продуктивної роботи персоналу. Склад кадрів, інтелект і професіоналізм значною мірою впливають на економічну безпеку підприємства, тому доцільним є виокремлення та формування належного теоретико-методичного забезпечення управління кадровою складовою в системі економічної безпеки підприємства. Процес управління кадрової безпеки підприємства, який є необхідним для усунення зовнішніх і внутрішніх загроз, є найважливішим аспектом забезпечення економічної безпеки підприємства у сучасних умовах господарювання.

Дисертація Вітика Б. М. є важливим кроком в науковому обґрунтуванні теоретико-методичних положень та розробленні практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємства. Відтак, робота є актуальною і має суттєве наукове значення та вирішує поставлені 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.).

СТУПІНЬ ОБҐРУНТОВАНOSTІ ТА ДОСТОВІРНОСТІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Ознайомлення із змістовим наповненням дисертації та публікацій автора дозволяє зробити висновок про те, що наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані в дисертаційній роботі, характеризуються належним рівнем обґрунтованості та достовірності. Це аргументовано підтверджується глибоким та критичним аналізуванням фундаментальних наукових праць за проблемами забезпечення економічної безпеки, зокрема вітчизняних і зарубіжних джерел щодо кадрової безпеки підприємства, влучним застосуванням класичних положень теорії управління, оглядом матеріалів щодо поточного функціонування видавничих структур та поліграфічних підприємств, використанням широкого спектру загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, адекватним підбором та аналізуванням значного масиву офіційного статистичного матеріалу щодо розвитку видавничо-поліграфічної галузі в Україні, успішною апробацією теоретико-прикладних розробок на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, їх дискусійним обговоренням за результатами виступів на наукових семінарах, а також результативним впровадженням у діяльність вітчизняних підприємств.

Одержані результати дисертаційної роботи характеризуються науковою новизною, придатні для подальшого удосконалення існуючих і розроблення нових методологічних положень й прикладних аспектів вирішення питань забезпечення кадрової безпеки підприємств.

СТРУКТУРА ТА ЗМІСТ ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Дисертаційна робота Вітика Б. М. за структурою складається анотації українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (218 найменувань на 22 сторінках) і 5 додатків, розміщених на 16 сторінках. Загальний обсяг наукової роботи становить

271 сторінку, з яких основний текст – 218 сторінок, які містять 41 рисунок і 34 таблиці.

У першому розділі «Теоретико-методичні аспекти управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» (с. 26–92) автор простежив генезис терміну «безпека», що дозволило обґрунтувати власну позицію, а також поглибити розуміння поняття «економічної безпеки підприємства» та «кадрова безпека підприємства». Критично розглянуто змістове наповнення таких концепцій як «інноваційна економіка», «економіка знань» та «інтелектуальна економіка», що дозволило виділити спільні характеристики, які в сукупності визначають посилення інтелектуалізації в межах національної економіки. Сформовано концептуальні засади управління кадровою безпекою підприємства, які визначають процедуру застосування заходів у відповідності до функцій та принципів в ході керуючого впливу на об'єкти безпеки, які структуризовано за двома порядками, що відповідає сучасним тенденціям інтелектуалізації економіки.

В межах другого розділу «Комплексне аналітичне підґрунтя управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» (с. 93–166) здобувач представив результати узагальнення статистичних даних щодо характеру умов управління кадрової безпеки підприємств, виокремивши такі на макро- та мезорівні. Розроблено 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 уможливорює формування ієрархічно структурованих моделей, які визначають ступінь впливу умов на макро- та мезорівнях.

У третьому розділі «Удосконалення методичних засад управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» (с. 167–230) розроблено механізм управління кадровою безпекою підприємства, який відмінний осучасненням сприйняттям працівника уже не як основного джерела загроз, а носія інтелекту, який за сприятливих умов спроможний забезпечити покращення конкурентної позиції підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. Сформовано науково-практичний підхід, який дозволяє встановити вагомість складових механізму управління кадровою безпекою підприємства. Розроблено технологію управління кадровою безпекою підприємства.

В межах усіх розділів і підрозділів дисертації простежується логічно послідовне та обґрунтоване виконання поставленого теоретико-практичного

завдання, що орієнтоване на дослідження теоретичних основ і розроблення практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. Таким чином, можна зробити висновок про те, що дисертація є завершеною науково-дослідною роботою із логічно зв'язною, цілісною композицією, науковим стилістичним наповненням та авторською манерою викладення матеріалу.

НАУКОВА НОВИЗНА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Ознайомлення зі змістом дисертації дало змогу виокремити елементи наукової новизни у сформульованих автором положеннях дисертаційної роботи, серед яких найбільший науковий інтерес становить таке:

- удосконалено теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства, який відмінний здійсненням якісної оцінки із залученням експертів щодо 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 необхідним аналітичним інструментом для відстеження й покращення результативності дій суб'єктів безпеки;

- розроблено теоретико-прикладний підхід до управління кадровою безпекою підприємства, особливістю якого є застосування методу побудови ієрархій, що дало змогу сформулювати ієрархічно структуровані моделі, які характеризують динамічність зміни безпекової ситуації через трансформацію умов на макро- та мезорівнях та послугують інформаційною основою для розроблення альтернативних варіантів виконання керуючого впливу на об'єкти безпеки;

- сформовано 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 творчості у виконанні завдань, що загалом спрямовано на збільшення ефективності використання в конкурентній боротьбі інтелектуального потенціалу підприємства

- запропоновано 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 розвитку системи кадрової безпеки підприємства;

- розроблено 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 учасників безпекового процесу, яке забезпечує збільшення результативності й осучаснення безпекової діяльності;

- поглиблено теоретичний базис управління кадровою безпекою підприємства, що, на відміну від існуючих, сформовано з врахуванням теоретичних підходів до встановлення 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;

- сформовано 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; своєчасність; інформативність; комунікативність; гнучкість; адекватність), що забезпечує цілеспрямоване управління кадровою безпекою підприємства.

ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що певні наукові положення дисертаційної роботи доведені до рівня конкретних пропозицій.

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.).

ПОВНОТА ВІДОБРАЖЕННЯ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЯХ

Теоретико-прикладні положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи, що містять визначені елементи наукової новизни, повною мірою знайшли відображення у 14 наукових працях: 7 публікацій – у наукових фахових виданнях України, що входять до міжнародних наукометричних баз даних, 7 тез доповідей за результатами участі у конференціях.

ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ДО ДИСЕРТАЦІЇ

Щодо зауважень та положень дискусійного характеру, то можна вказати на таке:

1. На ст. 61 автор обґрунтовує заходи, які спрямовані на покращення роботи з об'єктами безпеки, враховуючи й тенденції в інтелектуалізації економіки. Вважаємо, що поточні обставини вимагають також приділення належної уваги питанням встановлення приналежності працівника до груп ризику на усіх етапах взаємодії, тобто від прийняття на роботу і до звільнення. Підставою такого необхідного заходу є критично висока соціальна напруженість із посиленням впливу на психологічний стан кожної особистості.

2. На рис. 2.8 (ст. 117) поміж умов управління кадрової безпекою на

мезорівні згадується «цифровізація діяльності». Вважаємо, що не лише констатація факту посилення інтересу до електронних варіантів видавничої продукції, але й результати оцінювання змін на ринку дали б необхідну інформацію про зміни вимог до працівників відповідних підприємств в частині набуття нових знань.

3. В табл. 2.26 (ст. 162) подано результати ієрархічного впорядкування умов управління кадрової безпекою підприємств видавничо-поліграфічної галузі на мезорівні. Представлена динамічність є цінною вихідною інформацією для збільшення гнучкості управління кожним підприємством. Попри це здобувачеві доцільно було додатково врахувати вид та масштаби діяльності, які визначають характер відповідних умов і щодо сукупності підприємств видавничо-поліграфічної галузі.

4. У розробленому механізмі управління кадровою безпекою підприємства (рис. 3.2, ст. 181) доцільно було відобразити групування об'єктів безпеки із конкретизацією інструментарію для виконання керуючого впливу.

5. В описі декомпозиції другого порядку контекстної діаграми моделі IDEF0 технології управління кадрової безпекою підприємства (рис. 3.8) автор лише фрагментарно згадує про важливість самомотивації як складової мотиваційного механізму. Вважаємо, що в контексті приділення уваги інтелектуалізації економіки цей момент потребував більшої уваги, зокрема через необхідність осучаснення методів мотивування.

Загалом, вищезазначені зауваження жодним чином не применшують наукової та практичної цінності результатів дослідження і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи.

ВІДПОВІДНІСТЬ РОБОТИ ВСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ ДО ДИСЕРТАЦІЙ, ЩО ПОДАЮТЬСЯ НА ЗДОБУТТЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Дисертація Вітика Б. М. є завершеною науково-дослідною роботою, що виконана самостійно автором на високому науково-теоретичному рівні. Дисертація написана українською мовою та оформлена відповідно до положень, норм і правил до дисертацій, що подаються на здобуття ступеня доктора філософії. Робота виконана з дотриманням академічної доброчесності.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ПРО ДИСЕРТАЦІЙНУ РОБОТУ

Дисертація Вітика Богдана Мирославовича на тему: «Управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» виконана на високому науково-теоретичному рівні, а одержані автором в процесі дослідження результати характеризуються науковою новизною та мають теоретичну і практичну цінність. У роботі теоретично узагальнено і вирішено науково-практичне завдання, що полягає в теоретичному обґрунтуванні і розробці методичних підходів стосовно управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

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».

Рецензент:

професор кафедри менеджменту
та маркетингу у видавничо-поліграфічній справі
Національного університету
«Львівська політехніка»
д.е.н., професор

Андрій ШТАНГРЕТ

Підпис д.е.н., професора
Андрія ШТАНГРЕТА засвідчую
Вчений секретар
Національного університету
«Львівська політехніка»
к.т.н., доцент



Роман БРИЛИНСЬКИЙ