

ВІДГУК
рецензента доктора економічних наук, професора
Завербного Андрія Степановича
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 дослідження та її зв'язок з науковими програмами

На сучасному етапі еволюції методів управління в організаціях на перший план дедалі частіше виходить людина (персонал) як найголовніший інструмент ефективної діяльності компанії. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. Так, зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці; зміна сутності контролю за персоналом; підвищення ролі управління персоналом в управлінні організацією; з іншого боку, в цей час спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості та інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом. Відтак дисертаційна робота Вітика Б. М. виконана своєчасно, а її змістове наповнення сприяє поглибленню як теоретико-методичних основ, так і розширенню практичних інструментів стабілізації ситуації й створенню ресурсного підґрунтя для розвитку підприємства.

Основні питання, які досліджувалися за наведеною темою та відображені у роботі, повністю відповідають її меті й завданням щодо подальшої розробки теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій стосовно управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки. Зазначене

дозволяє стверджувати, що мету дослідження досягнуто, а завдання вирішені у повному обсязі.

Дослідження 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.).

Дисертація Вітика Б. М. являє собою певний крок у формуванні теоретико-методичних засад управління кадровою безпекою підприємства, а відтак є актуальною і має суттєве наукове значення.

Аналіз результатів, що винесені на захист. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Розглянуті в роботі питання викладені в логічній послідовності та достатньо обґрунтовані. Висновки є логічним завершенням проведених автором досліджень та формулюють їх результати. Приведені в роботі рекомендації, засновані на здобутках дисертанта, представляють інтерес як для науки, так і для практики. Вірогідність результатів дисертаційної роботи підтверджено відповідною апробацією на науково-практичних конференціях, а також знайшли широке впровадження в діяльності підприємств видавничо-поліграфічної галузі.

В цілому, аналіз дисертаційної роботи та опублікованих праць Вітика Б. М. дозволяє зробити висновки про достатній ступінь обґрунтованості та наукову достовірність отриманих результатів.

Для науково-теоретичних і методичних основ проведення дослідження автором були використані такі методи: 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 обумовлена її метою і являє собою цілісний комплекс послідовних розробок теоретичних, методичних і організаційних положень і засад щодо управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки.

Зміст дисертації послідовно розкриває обрану тему.

У першому розділі «Теоретико-методичні аспекти управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» автор критично розглянув відомі підходи та обґрунтував власне бачення таких понять як «безпека», «економічна безпека підприємства» та «кадрова безпека підприємства». Конкретизовано мету й завдання кадрової безпеки підприємства та уточнено її структуру. Розглянуто зміст таких концепцій як «інноваційна економіка», «економіка знань» та «інтелектуальна економіка», що дозволило охарактеризувати спільних моментів в частині посилення актуальних на сьогодні тенденцій в інтелектуалізації економіки. Уточнено засади формування системи управління кадровою безпекою підприємства. Розвинуто понятійно-категоріальний апарат безпеки шляхом уточнення таких базових понять як «виклик», «ризик» і «загроза» стосовно кадрової безпеки підприємства. Сформовано концептуальні засади управління кадровою безпекою підприємства, які відмінні характером цілеспрямованого керуючого впливу на усю сукупність об'єктів безпеки (ст. 26–92).

У другому розділі «Комплексне аналітичне підґрунтя управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» досліджено умови управління кадровою безпекою підприємств шляхом їх ієрархічно впорядкування та надання увагу кожному рівню. Виокремлено умови макро- та мезорівня та такі, що безпосередньо залежні від специфіки фінансово-господарської діяльності окремого підприємства. Розроблено теоретико-методичний підхід до оцінювання управління кадровою безпекою підприємства, застосування якого було виконано в умовах семи підприємств ВПГ в межах 2020-2023 рр. Сформовано теоретико-практичний підхід до управління кадровою безпекою підприємства на підставі впорядкування пріоритетності реагування на зміну умов на макро- та мезорівнях

(ст. 93–166).

У третьому розділі «Удосконалення методичних засад управління кадровою безпекою в умовах інтелектуалізації економіки» обґрунтовано авторське розуміння механізму управління кадровою безпекою підприємства та конкретизовано такі його складові як: важелі, методи, інструменти, підсистеми забезпечення, підсистеми функціонування, підсистеми цілевказання і контролю та заходи. Розроблено науково-практичний підхід, який, на підставі застосування методу багатокритеріального оцінювання альтернатив, дає можливість визначити ті складові механізму управління кадровою безпекою підприємства, застосування яких сприяє максимальній результативності керуючого впливу суб'єктів безпеки. Розроблено технологію управління кадровою безпекою підприємства шляхом застосування методу IDEF0 із врахуванням суттєвості впливу факторів, які гальмують інтелектуалізацію в умовах підприємств видавничо-поліграфічної галузі (ст. 167–231).

Робота Вітика Б. М. виконана з дотриманням академічної доброчесності.

Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

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

Серед найбільш значущих наукових результатів слід виділити:

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 сформулювати ієрархічно структуровані моделі, які характеризують динамічність зміни безпекової ситуації через трансформацію умов на макро- та мезорівнях та послугують необхідною інформаційною основою для розроблення альтернативних варіантів виконання керуючого впливу на об'єкти безпеки;

– механізм управління кадровою безпекою підприємства, який, на відміну від існуючих, враховуючи характер й суттєвість впливу внутрішніх й зовнішніх 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 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 (забезпечення; функціонування; цілевказання і контролю) на результативність безпекової діяльності із створенням 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 сприяння інтелектуалізації суб'єктів та об'єктів безпеки, яка забезпечує збільшенню результативності й осучасненню 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 дало змогу 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 управління кадровою безпекою із врахуванням особливостей об'єктів безпеки як носіїв інтелекту.

Повнота викладу в опублікованих працях наукових положень, висновків і рекомендацій.

Основні наукові положення дисертації, результати досліджень, практичні рекомендації знайшли повне відображення у 14 опублікованих наукових працях, серед яких 7 публікацій – у наукових фахових виданнях України (7 – у виданнях,

що входять до міжнародних наукометричних баз даних), 7 тез доповідей за результатами участі у конференціях.

Результати досліджень пройшли достатню апробацію на науково-практичних конференціях різного рівня.

Теоретичне та практичне значення одержаних автором наукових результатів.

Узагальнення та розвиток теоретико-методологічних положень та практичних рекомендацій щодо управління кадровою безпекою підприємства дають право зробити висновок про важливе наукове значення дисертаційної роботи. Результати дослідження, які становлять його новизну, доведено до конкретних методичних і практичних рекомендацій.

Отримані результати роботи можуть бути застосовані в практичній діяльності на різних рівнях управління промисловими підприємствами та в навчальному процесі під час підготовки фахівців економічного напрямку. Зокрема, пропозиції Вітика Б. М., доведені до рівня конкретних пропозицій і методичних розробок і були впроваджені в роботу: НВТ ТзОВ «Поліграфічні плівки та послуги» (довідка про впровадження № 154 від 24.03.2024 р.), ПП «ЮПрофін» (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.). Результати наукових розробок застосовуються в Національному університеті «Львівська політехніка» в навчальному процесі (акт впровадження в освітній процес від 30.09.2024 р. № 49) та для проведення подальших наукових досліджень (довідка №67-01-1776 від 24.10.2024 р.).

Стиль та мова викладення результатів дослідження

Дисертаційна робота характеризується науковим стилем викладання. Розділи та підрозділи дисертації представлено у логічному зв'язку і послідовності.

Викладені результати достатньо повно обґрунтовано та аргументовано. Зміст дисертації відповідає спеціальності 073 «Менеджмент».

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Незважаючи на загальну високу оцінку, робота не позбавлена окремих недоліків. Серед них:

- на ст. 38–42 здобувач подає результати критичного розгляду та власне бачення змісту поняття «кадрова безпека підприємства». Вважаємо, що авторська позиція потребує уточнення в частині встановлення складу об'єктів безпеки, зокрема з позиції виконання керуючого впливу в процесі управління кадровою безпекою підприємства. Зазначене ґрунтується на тому, що в третьому розділі роботи переважають напрацювання щодо працівників як об'єктів кадрової безпеки без належного згадування щодо інших можливих груп;

- в підрозділі 2.1 автор відображає результати проведеного аналізу умов функціонування підприємств видавничо-поліграфічної галузі. Більш глибокого розгляду потребувало питання скорочення кількості зайнятих працівників в умовах видавничих структур та поліграфічних підприємств, зокрема під впливом згаданих на ст. 116 автоматизації й цифровізації, що сприяло б цілісному баченню суттєвості впливу основних факторів на динаміку кадрового складу;

- на ст. 143–144 здобувач констатує наявність двох хвиль у зміні рівня інтегрального показника результативності управління кадровою безпекою підприємства стосовно досліджуваної групи поліграфічних підприємств та видавничих структур. Вважаємо, що результати також потрібно було розглянути і в ракурсі впливу інтелектуалізації економіки, можливо беручи до уваги більш тривалий період;

- на рис. 3.2 (ст. 181) визначено місце і структурне наповнення механізму управління кадровою безпекою підприємства. Вважаємо, що графічно потрібно було продемонструвати зв'язок між вказаним механізмом та іншими функціональними складовими економічної безпеки підприємства, виходячи із існуючого впливу працівників, як об'єктів безпеки, на виконання усіх безпекових заходів;

– в ході уточнення позицій розробленої декомпозиції другого порядку (рис. 3.8, ст. 225–227), зокрема щодо блоку А43, автор наголошує на існуванні ризику інвестування в людський капітал через недостатню лояльність працівників. Цей важливий момент доцільно було розглянути більш ретельніше із пропозицією заходів для зменшення вказаного ризику.

Однак, висловлені зауваження не применшують цінності дисертаційної роботи, не мають принципового характеру, тому не знижують теоретичну і практичну цінність дисертації Вітика Б. М. та не впливають на її достатньо високу оцінку.

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

Дисертація Вітика Богдана Мирославовича на тему: «Управління кадровою безпекою підприємства в умовах інтелектуалізації економіки» виконана на високому науковому рівні, є закінченою науково-дослідною роботою, містить нові підходи у забезпеченні кадрової безпеки підприємства, в якій отримані науково обґрунтовані результати, що мають теоретичне та практичне значення.

Надруковані статті відображають основні положення виконаного дослідження. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, що отримані особисто автором. Основні результати дослідження апробовано і схвалено на науково-практичних конференціях різного рівня та впроваджено на усіх рівнях управління.

Враховуючи актуальність, новизну, важливість одержаних автором наукових результатів, їх обґрунтованість і достовірність, а також значну практичну цінність сформульованих положень і висновків, можна стверджувати, що 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 (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».

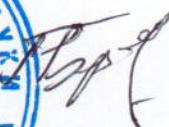
Рецензент:

професор кафедри зовнішньоекономічної
та митної діяльності
Національного університету
«Львівська політехніка»
д.е.н., професор



Андрій ЗАВЕРБНИЙ

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



Роман БРИЛИНСЬКИЙ