

**ВІДГУК
ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**

**доктора економічних наук, професора Назарової Галини Валентинівни
на дисертаційну роботу Юрченко Галини Миколаївни
«Забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних
підприємствах»,**

**представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 – Менеджмент**

**1. АКТУАЛЬНІСТЬ ОБРАНОЇ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З
НАУКОВИМИ ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ**

Дисертаційна робота Юрченко Г.М. присвячена розробці теоретико-методологічних та методико-прикладних засад забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах.

На сьогоднішній день, соціальні підприємства в Україні відіграють надзвичайно важливу роль у підтримці соціально незащитених категорій населення, особливо після повномасштабного вторгнення росії. Вони допомагають розв'язати проблеми, такі як бідність, безробіття і втрата кваліфікації. Шляхом надання можливості займатися корисною діяльністю та отримувати достойну оплату, соціальні підприємства підтримують позитивну соціальну динаміку та зменшують тиск на державні соціальні програми. Крім того, вони сприяють створенню робочих місць та розвитку місцевих економік, а також розвитку соціальних інновацій, покращенню якості життя і загальному суспільному розвитку. Роль соціальних підприємств у будівництві стійкого і справедливого суспільства не може бути переоцінена. Істотним для успіху соціальних підприємств є дієве управління персоналом. Це відкриває нові можливості для досягнення позитивних результатів, зокрема, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції та надання послуг, зниження витрат та збільшення прибутків. Не менш важливою є і соціальна відповідальність підприємства, що допомагає покращувати благополуччя спільноти та підвищувати якість життя. Такий комплексний підхід сприяє зміцненню успішної діяльності соціальних підприємств.

Успішна трудова ресоціалізація та розвиток навичок представників соціально незахищених категорій населення є головним досягненням соціальних підприємств. Це відкриває для їх цільової аудиторії можливість повернутися до активного життя в суспільстві, знайти своє місце й здобути незалежність. Такий підхід допомагає розв'язати соціальні проблеми з ефективністю і стимулює економічний розвиток. Важливо відзначити, що в перспективі, діяльність соціальних підприємств приносить новий потік доходів у бюджет, і при цьому зменшує витрати держави на соціальну підтримку цих

груп населення, оскільки допомагає їм стати самодостатніми. Це сприяє підвищенню економічної стійкості і покращенню фінансового стану уряду, дозволяючи спрямовувати ресурси на інші сфери розвитку країни. Забезпечення навчання та розвитку навичок працівників соціальних підприємств також сприяє створенню нової когорти кваліфікованого людського ресурсу. Таким чином, соціальні підприємства допомагають збалансувати соціальний та економічний аспекти у суспільстві, впливаючи на розвиток людського потенціалу та збільшення зайнятості.

Отже, вивчення та вдосконалення підходів до управління персоналом на соціальних підприємствах стає важливим фактором для майбутнього України. Це сприятиме не лише соціальній інтеграції та покращенню якості життя найбільш соціально незахищених категорій населення, але також зробить суттєвий внесок у підвищення економічної стабільності та допоможе скоротити видатки уряду на соціальну підтримку. Крім того, це сприятиме розвитку людського потенціалу, що важливо для подальшого розвитку країни. Також це може сприяти розширенню партнерств та співпраці між цими підприємствами та іншими суб'єктами господарювання, а також громадськими організаціями. Ця співпраця може сприяти обміну ресурсами, знаннями та досвідом, що відкриває нові можливості для підтримки соціальних ініціатив і розвитку підприємств взагалі. Таким чином, управління персоналом може стати важливим фактором у формуванні стійкого екосистемного підходу до соціальної відповідальності підприємств.

Дисертаційна робота Галини Миколаївни Юрченко спрямована на покращення підходів до управління персоналом на соціальних підприємствах, зокрема, підвищення ефективності програм адаптації та розвитку цільових груп на цих підприємствах. Це може призвести до підвищення конкурентоспроможності представників соціально незахищених категорій населення на традиційному ринку праці. Авторка також вирішила завдання щодо створення компетентної матриці для успішної трудової ресоціалізації цих представників на соціальних підприємствах, що може стати важливим інструментом для сприяння їх інтеграції у макросуспільство та досягнення незалежності. Окрім цього, авторка підкреслює важливість оцінки ефективності діяльності соціальних підприємств, що допомагає визначити, наскільки вони успішно виконують свою соціальну місію та в якій мірі сприяють розв'язанню соціальних проблем. Така оцінка створює можливість залучати інвестиції та масштабувати успішні практики у цій сфері. Ще одним ключовим аспектом цієї дослідницької роботи є залучення та співпраця з іншими суб'єктами господарювання та громадськими організаціями, що може сприяти обміну ресурсами та знаннями, і, таким чином, зміцнити ефективність соціальних підприємств та підтримувати їх соціальну ініціативу. Додатково, дослідження Галини Миколаївни Юрченко може сприяти розвитку і впровадженню

інноваційних підходів на соціальних підприємствах. Це може включати в себе використання нових технологій, розробку стартапів та ініціатив, спрямованих на покращення соціальних послуг та виробництва. Така інноваційна спрямованість може збільшити конкурентоспроможність соціальних підприємств і покращити їх здатність впливати на соціальний прогрес та розвиток країни в цілому.

Отже, дослідження Галини Миколаївни Юрченко є актуальним та перспективним в контексті розвитку управління соціальними підприємствами. Вона вносить важливий внесок у розвиток цього напрямку, допомагаючи створювати більш ефективні та інклюзивні умови для всіх груп населення.

Тема дисертаційної роботи повною мірою відповідає науковому напрямку кафедри менеджменту персоналу та адміністрування Національного університету «Львівська політехніка» та виконана в межах науково-дослідної роботи «Прогнозування впливу креативної економіки на молодіжний ринок праці» (номер державної реєстрації 0118U000411), де автором було удосконалено систему адаптації персоналу з урахуванням потреб працівників з числа соціально незахищених та/чи маргінальних груп суспільства, що, на відміну від існуючих, дозволяє задіяти до традиційного ринку праці економічно пасивне населення.

2. СТУПІНЬ ОБГРУНТОВАНOSTІ ТА ДОСТОВІРНОСТІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ, СФОРМУЛЬОВАНИХ У ДИСЕРТАЦІЇ

Науковий аналіз дисертації та публікацій автора дозволяє визнати, що наукові положення, висновки та рекомендації, які представлені в дисертаційній роботі, відрізняються високою обґрунтованістю та надійністю. Це підтверджується глибоким та критичним аналізом фундаментальних наукових праць, що стосуються проблем соціальних підприємств загалом, а також застосуванням різноманітних методів управління такими підприємствами.

Особливо цінним є розширений спектр загальних та спеціалізованих методів дослідження, які використовуються в роботі, включаючи методи теоретичного узагальнення, систематизації, динамічного та статистичного аналізу, порівняльного та структурного аналізу, моделювання, синтезу, графічного представлення, метод DEMATEL та інші. Цей різноманітний підхід свідчить про глибоке вивчення та ретельний аналіз досліджуваних питань.

Зазначений аналітичний інструментарій є додатковим підтвердженням наукового підходу автора до роботи, а також говорить про рівень серйозності і обґрунтованості представлених у дисертації висновків і рекомендацій.

Додатково, важливо враховувати, що дослідження автора може відкрити можливості для подальшого поглиблення розвитку соціальних підприємств та розширення їх впливу на соціальний та економічний розвиток країни. Це може включати в себе створення інноваційних підходів до управління та фінансування соціальних підприємств, а також підвищення громадського інтересу до цієї сфери діяльності, що може призвести до залучення нових інвесторів та партнерів для розвитку соціальних ініціатив.

Зважаючи на це, рівень виконання поставленого наукового завдання та оволодіння здобувачкою методології наукової діяльності можна оцінити на високому рівні.

Одержані результати дисертаційної роботи вирізняються з-поміж існуючих розробленим теоретико-методологічних і методико-прикладних засад забезпечення ефективного управління персоналом на соціальних підприємствах.

3. НАУКОВА НОВИЗНА РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ДОСТОВІРНІСТЬ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ

Знайомство із змістом дисертації Г.М. Юрченко дозволяє виділити кілька ключових аспектів наукової новизни у сформульованих ним положеннях, що роблять цю дисертаційну роботу важливою та значущою для сучасної практики управління соціальними підприємствами.

В першу чергу, автор розширює концепцію соціальних підприємств, впроваджуючи новий показник - плинність кадрів. Цей показник отримує позитивне значення у випадку переходу персоналу з соціального підприємства на традиційний ринок праці. Такий підхід сприяє глибшому розумінню динаміки зайнятості та його впливу на функціонування соціальних підприємств.

Другим важливим аспектом є те, що автор розробив методику для оцінювання ефективності адаптації працівників на соціальних підприємствах. Ця методика враховує особливості управління персоналом та вимоги бенефіціарів цих підприємств. Такий підхід сприяє більш точному вимірюванню успішності адаптаційних програм і може слугувати як важливий інструмент для вдосконалення діяльності соціальних підприємств.

Третім важливим аспектом є те, що автор розробив методологію для оцінювання продуктивності соціальних підприємств, яка враховує фактори соціального впливу та розраховує комплексний показник, використовуючи різноманітні параметри. Цей підхід дозволяє здійснити більш глибоку оцінку впливу соціальних підприємств на суспільство.

Четвертий аспект роботи автора полягає в удосконаленні всебічної методики оцінки ефективності управління талантами для працівників-бенефіціарів соціальних підприємств, за допомогою методу "9-grid box". Цей метод дозволяє врахувати розвиток навичок працівників і підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, використовуючи 9 стратегій для досягнення бажаного соціального впливу.

П'ятий аспект роботи автора полягає в удосконаленні уніфікованої матриці компетенцій, яка дозволяє встановити зв'язки між компетентностями та їх позитивними моделями поведінки. Такий підхід створює можливість розробляти систематичні програми для розвитку компетентностей для працівників як на соціальних підприємствах, так і на інших підприємствах.

4. ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ, РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ВИСНОВКІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Отримані результати дослідження мають велике практичне значення для соціальних підприємств в Україні. Кілька наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі, були перетворені на конкретні пропозиції та методичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності діяльності соціальних підприємств.

Серед ключових практичних результатів, які мають значення, виділяються:

- методика оцінювання адаптації працівників на соціальних підприємствах, що допомагає оцінити ефективність їхньої адаптації до специфічних умов роботи на таких підприємствах;
- методика оцінювання діяльності соціальних підприємств з урахуванням соціального впливу, що дозволяє об'єктивно виміряти їхній внесок у суспільство та ефективно враховувати соціальний аспект їхньої роботи;
- методика оцінювання ефективності управління талантами для працівників-бенефіціарів соціальних підприємств, спрямована на покращення розвитку та конкурентоспроможності цих працівників на ринку праці;
- уніфікована матриця компетенцій, що встановлює зв'язки між компетентностями та позитивними моделями поведінки, і яка може використовуватися для розробки структурованих програм розвитку компетентностей для працівників як на соціальних, так і на інших підприємствах.

Отримані розробки успішно впроваджувались у роботу різних організацій в Україні, включаючи міжнародну благодійну організацію «Ромський жіночий фонд Чіріклі», закарпатський обласний благодійний фонд «Благо», громадську організацію «Правозахисний ромський центр», громадську організацію «Територія неупередженості й права», громадську організацію «Рома України

ТЕРНІПЕ», та ТзОВ «Едвантіс». Це призвело до значного покращення управлінських процесів та підвищило ефективність їх діяльності.

5. ПОВНОТА ВІДОБРАЖЕННЯ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЯХ

Кількість та якість наукових публікацій, які були опубліковані автором Галиною Юрченко, явно свідчать про значний обсяг та важливість її досліджень у відповідній галузі. На даний момент, дисертантка має на своєму рахунку 13 наукових праць, включаючи колективну монографію, статті у вітчизняних наукових виданнях, в тому числі тих, які включені до міжнародних наукометричних баз даних, а також одну статтю в міжнародному науковому періодичному виданні, що включене до бази даних Web of Science. Загальний обсяг опублікованих праць складає 4,5 друкованих аркушів, з яких 3,5 аркуша належать особисто автору.

Ці наукові праці в повній мірі віддзеркалюють результати проведених досліджень та розкривають основні теоретичні положення і висновки, які були сформульовані у дисертаційній роботі. Дослідниця також успішно впровадила свої висновки та рекомендації на наукових конференціях.

Отже, враховуючи вищенаведене, автор Галина Юрченко має всі підстави для публічного захисту своєї дисертаційної роботи. Її наукові публікації не лише підтверджують відповідність основним положенням та висновкам дисертації, але й свідчать про активну участь в науковому співтоваристві.

6. ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ДО ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

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

- для покращення обґрунтованості дослідження, у розділі 2.1 можна було б дослідити роль освіти і навчання в сфері соціального підприємництва в Україні, зокрема, розглянути освітні програми ЗВО та навчальні ініціативи Центрів зайнятості для соціальних підприємців, і як вони допомагають у покращенні управління персоналом та соціального впливу;
- авторка провела дослідження ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах України (розділ 1.4), які співпрацюють з ромською спільнотою. Для подальшого збагачення дослідження і розширення його практичного застосування, бажано було б провести порівняльний аналіз підходів до управління персоналом на соціальних

- підприємствах, які співпрацюють з іншими соціальними групами або громадами, й дослідити, які підходи є мають найбільшу ефективність;
- додатково, у розділі 3, слід було б розглянути розробку і впровадження програм адаптації для персоналу, що переходить з соціальних підприємств на традиційний ринок праці, з метою полегшення їх інтеграції та збереження цінних кадрів в соціальному секторі.
 - у розділі 3 бракує більш детального аналізу ролі держави (Уряду, Міністерства соціальної політики) та законодавства щодо регулювання соціальної сфери та соціального підприємництва (Закон України «Про соціальні послуги», Господарський кодекс України, проект Закону України «Про соціальні підприємства», тощо);
 - в контексті державної політики в сфері соціального підприємництва та залучення державних коштів, бажано навести приклад застосування методики оцінювання ефективності діяльності соціальних підприємств. Це дозволить краще розуміти взаємодію між різними секторами у підтримці соціальних підприємств та їх роль у розвитку цього сектору.

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

7. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ПРО ВІДПОВІДНІСТЬ РОБОТИ ВСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ

Представлена на захист дисертаційна робота Галини Миколаївни Юрченко на тему "Забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах" свідчить про високий науково-теоретичний рівень виконання. Результати, отримані автором в процесі дослідження, характеризуються як науковою новизною, так і мають важливе теоретичне та практичне значення.

В дисертаційній роботі вдалося вирішити актуальну наукову проблему, пов'язану з розробкою теоретико-методологічних та методико-прикладних підходів до забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах.

Ця дисертація є завершеною самостійною науково-дослідною роботою, її результатами є обґрунтовані наукові положення, які мають як теоретичне, так і практичне значення.

Важливо відзначити, що під час аналізу змісту дисертаційної роботи та результатів дослідження не було виявлено жодних порушень академічної доброчесності. Результати дослідження, які вказуються як нові та оригінальні, були ретельно проаналізовані і визнані відповідними науковим стандартам.

Дисертаційна робота відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення

дисертації», постанові Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р. «Порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 341 від 21.03.2022 р.

Авторка дисертаційної роботи – **Юрченко Галина Миколаївна** заслуговує присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю **073 – Менеджмент** (галузь знань **07 – Управління та адміністрування**).

Офіційний опонент:

д.е.н., професор,
завідувач кафедри соціальної економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця



Галина НАЗАРОВА