

ВІДГУК

ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА

кандидата економічних наук, доцента Поплавської Оксани

Миколаївни

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

Сучасний світ, де невизначеність та висока турбулентність стають майже буденністю, все більше поглиблюються протиріччя, проблеми у сфері праці, оскільки старі інструменти управління персоналом перестають бути ефективними. Разом з тим, така динамічна модель розвитку людства сприяла розгортанню практики соціального підприємництва. Фактично натеper роль соціального підприємництва зросла у геометричній прогресії порівняно з періодом, навіть, сто років. Особливо це відчутно в Україні, де, нажаль, віна руйнує підприємства, нищить соціальні зв'язки, тощо, та попри негаразди суспільство згуртовується й підтримує соціальні ініціативи в громадах.

Слід розуміти, що соціальні підприємства – це не лише інструмент вирішення соціальних проблем у громаді чи державі, але вони є осередком можливостей, зокрема, для соціально незахищених категорій населення, зокрема, особи з інвалідністю, ветерани, вимушені переселенці та інші. Їх значення неоціненне буде у роки відбудови України після війни, коли велика кількість осіб з особливими потребами долучаються до роботи на таких підприємствах. Проте важливо не лише стимулювати розвиток соціального підприємництва, але й формувати культуру, правила управління персоналом такої організації. Зважаючи на особливі потреби персоналу, слід підходити до побудови бізнес-процесів, управлінських рішень в HR обґрунтовано,

враховуючи засади соціальної відповідальності, здобутки світової та вітчизняної спільноти науковців та практики.

Роки відновлення України потребуватимуть високої ефективності від усіх: роботодавців, працівників, уряду. Тому ефективне управління персоналом соціального підприємства – ключове завдання для їх керівників, запорука успіху соціального підприємства на ринку. При цьому ефективності не можна досягти без удосконалення практики управління персоналом, у т.ч. колективом, де лівова частка – особи, які потребують соціального захисту, допомоги. Тож лише за умови виважених дій управлінців персонал буде працювати з повною віддачою, що дозволить досягти кращих результатів і в фінансовій, і в організаційно-господарській діяльності, що віддзеркалиться на показниках якості, продуктивності праці, доходності, а також сприятиме вирішенню більш глобальних проблем: бідність, безробіття, втрата кваліфікації, набуті професійні захворювання та ін. Важливо відзначити, що в перспективі свого розвитку, соціальні підприємства приносять новий потік доходів у бюджет, і водночас скорочують державні видатки на підтримку соціально незахищених категорій населення, адже, робить їх самостійними (тобто таким чином сприяють сталому розвитку, економічній та фінансовій стійкості економіки).

Також варто наголосити на суттєвому внеску соціальних підприємств у процеси трудової ресоціалізації та збагачення навичками представників соціально незахищених категорій населення, адже вони (підприємства) є «хабами допомоги» для осіб з особливими потребами, сприяють поверненню до нормального громадського життя. Через роботу на таких підприємствах представники незахищених верств населення можуть знайти своє місце в суспільстві та здобути незалежність. В контексті цього актуалізується завдання щодо розробки інструментів управління персоналом, котрі дозволятимуть ресоціалізуватися усім особам, що потребують цього. Так особливу увагу в дослідженні Галини Миколаївни привернуто до питання підвищення ефективності програм адаптації і розвитку цільових груп на соціальних підприємствах. Реалізація таких програм дозволить підвищити конкурентоспроможність представників соціально незахищених категорій

населення на ринку праці. Авторкою також було запропоновано рішення щодо ресоціалізації осіб з особливими потребами, яке базується на формуванні індивідуального підходу в управлінні персоналу, ураховуючи систематизовані експериментальні дані про трудову поведінку різних груп таких працівників. У ході дослідження автором розроблено матрицю компетенцій успішної трудової ресоціалізації представників соціально незахищених категорій населення на соціальних підприємствах, яка є інструментом інтеграції таких осіб у громадське життя та сприяє забезпеченню їх незалежності.

Виходячи з вище викладеного, дисертаційна робота Юрченко Г.М., метою якої є розробка теоретико-методологічних та методико-прикладних засад забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах, є актуальною, своєчасною та має велике практичне і наукове значення, зокрема, для розбудови інклюзивної економіки.

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, мотивує такі когорти до включення на ринку праці.

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

Аналіз змісту дисертації та публікацій автора дозволяє стверджувати, що наукові положення, висновки і рекомендації, викладені в дисертаційній роботі, відрізняються високим рівнем обґрунтованості та достовірності. Це підтверджується глибоким та критичним аналізом фундаментальних наукових робіт, які стосуються проблем соціальних підприємств взагалі, а також використанням різноманітних методів управління такими підприємствами.

Основні наукові положення, рекомендації, представлені у роботі, у достатній мірі обґрунтовані. Автор використовує широкий спектр загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, включаючи методи теоретичного узагальнення, систематизації, динамічного та статистичного аналізу, порівняльного та структурного аналізу, моделювання, синтезу, графічних зображень, методи DEMATEL і ін., що свідчить про ґрунтовність, методичну виваженість до проведення дослідження, глибоке вивчення проблеми. Здобувачкою опрацьована та використана достатня інформаційна база.

Наукові положення, висновки, рекомендації, відображені у дисертаційному дослідженні віддзеркалюють результати проведеної глибокої пошукової роботи, що дозволило Юрченко Г.М. досягти поставленої мети та завдань. Одержані результати дисертаційної роботи вирізняються з-поміж існуючих розробленням теоретико-методологічних і методико-прикладних засад забезпечення ефективного управління персоналом на соціальних підприємствах.

Зважаючи на викладене, можна зробити висновок про належний ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційного дослідження Юрченко Г.М. на тему «Забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах».

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

Ознайомлення зі змістом дослідження Юрченко Г.М. дозволяє виділити декілька суттєвих елементів наукової новизни у сформульованих автором положеннях дисертаційної роботи, що роблять її значущою та важливою для сучасної практики управління соціальними підприємствами.

По-перше, автор розширює сутнісну характеристику соціальних підприємств, включаючи ознаку інноваційності, «майданчика» розвитку

компетентностей та посилення конкурентоспроможності осіб, які є соціально незахищеними, потребують особливої уваги (допомоги) (с.65).

По-друге, автор розвинула методику оцінювання ефективності адаптації працівників на соціальних підприємствах, яка враховує специфіку управління персоналом, що належить до категорії осіб з особливими потребами та урахує цільові особливості бенефіціарів цих підприємств (с.152-158). Завдяки такому оцінюванню можливо виявити «точки докладання зусиль» та побудувати модель управління персоналом, яка сприятиме досягненню більшої залученості персоналу та кращих результатів його ресоціалізації.

По-третє, набула подальшого розвитку методика оцінювання ефективності соціальних підприємств, яка на відміну від існуючих враховує фактори соціального ефекту та обчислює інтегральний коефіцієнт на основі показників: соціальної ефективності соціальних проєктів, окупності соціальних проєктів, тощо (с.161-166). Застосування запропонованої методики на практиці дозволило автору визначити ступінь соціальної спрямованості досліджуваних підприємств, їх ефективності, а також зробити висновки про вплив соціальних підприємств на життя населення.

По-четверте, автором удосконалено методику оцінювання ефективності розвитку працівників соціального підприємства, в основу якої покладено адаптований метод 9-grid box для управління талантами – працівниками-бенефіціарами соціальних підприємств (133-145). Такий підхід дозволив врахувати розвиток компетентностей працівників та підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, виокремити 9 стратегій досягнення бажаного соціального ефекту.

По-п'яте, удосконалено уніфіковану матрицю компетенцій, що дозволило встановити зв'язки між компетентностями та їх позитивними поведінковими моделями (122-123) та створило можливість розробляти структуровані програми розвитку компетентностей для працівників на соціальних та інших підприємствах.

4. ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ, РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ВИСНОВКІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у виробленні ряду рекомендацій, методик, які сприятимуть розвитку соціальних підприємств, покращенню практик управління персоналом на них, зокрема з працівниками – особами, які є соціально вразливими категоріями населення, сприяючи їх ресоціалізації, повній інклюзивності. Деякі наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертаційній роботі, були перетворені на конкретні пропозиції та методичні рекомендації, які спрямовані на підвищення ефективності діяльності соціальних підприємств.

До ключових результатів, які мають практичне застосування, слід віднести:

- методику оцінювання ефективності адаптації всіх категорій персоналу на соціальних підприємствах, що покращить успішність адаптації працівників до умов роботи на соціальних підприємствах;
- методику оцінювання ефективності діяльності соціального підприємства з урахуванням соціального ефекту, яка зробить такі оцінки порівнюваними та сприятиме більш точному виміру впливу діяльності соціальних підприємств на життя населення, суспільство;
- методику оцінювання ефективності управління талантами для працівників-бенефіціарів соціальних підприємств, що дозволяє оцінити успішність управління персоналом соціальних підприємств щодо розвитку та конкурентоспроможності працівників на ринку праці;
- уніфіковану матрицю компетенцій, котра дозволяє встановити зв'язки між компетентностями та позитивними моделями поведінки, що створює основу для розробки структурованих програм розвитку компетентностей для працівників не лише на соціальних підприємствах, але і на інших підприємствах.

Ці розробки були успішно впроваджені в практику діяльності 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», що в цілому сприяло покращенню управлінських процесів та їх ефективності в цих організаціях (додаток Б дисертації).

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

Описана кількість та якість наукових публікацій, які були опубліковані автором Галиною Юрченко, свідчать про великий обсяг та значущість її досліджень у відповідній галузі. Зокрема, дисертантка опублікувала 13 наукових праць, включаючи колективну монографію, статті у вітчизняних фахових виданнях (включаючи ті, що внесені до міжнародних наукометричних баз), та одну статтю у міжнародному науковому періодичному виданні, яка включена до бази даних Web of Science. Загальний обсяг опублікованих праць складає 4,5 друкованих аркушів, із яких 3,5 аркуша належать особисто автору.

Опубліковані наукові праці в повній мірі відображають результати проведених досліджень та розкривають основні теоретичні положення і висновки, які були висунуті у дисертаційній роботі. Дослідниця також успішно апробувала свої висновки і рекомендації на наукових конференціях.

Отже, враховуючи вищенаведене, автор Галина Юрченко має всі підстави для публічного захисту своєї дисертаційної роботи, оскільки її наукові публікації свідчать про відповідність основним положенням та висновкам дисертації, а також про її активну участь у науковому співтоваристві.

6. ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ДО ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

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

- розділ 1.4 може бути доповнений дослідженням всього спектру завдань, пов'язаних із управлінням персоналом на соціальних підприємствах, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності таких підприємств;

- для покращення обґрунтованості дослідження, у розділі 2.1 можна було б порівняти демографічний та соціально-економічний стан України з іншими європейськими країнами, де також досліджено досвід соціального підприємництва.

- автор провів дослідження підходів до забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах України (розділ 1.4), які співпрацюють з ромською спільнотою. Проте, важливо також дослідити підходи, які використовують інші соціальні підприємства в Україні та проаналізувати їх ефективність в контексті життя спільнот;

- у розділі 3.2, де автор представив метод 9-grid box для управління розвитком працівників на соціальних підприємствах, було б корисно навести приклад використання цього методу на досліджуваних підприємствах;

- у розділі 3.4 можна детальніше висвітлити роль держави та неурядового сектору в розвитку соціального підприємництва в Україні, а також прикладне застосування методики оцінювання ефективності діяльності соціальних підприємств через призму залучення коштів з державного та місцевих бюджетів.

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 до захисту дисертаційна робота Юрченко Галини Миколаївни «Забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах» виконана на високому науково-теоретичному рівні, одержані

автором в процесі дослідження результати характеризуються науковою новизною та мають теоретичну й практичну цінність. У дисертаційній роботі розв'язано актуальну наукову проблему щодо розроблення теоретико-методологічних і методико-прикладних засад забезпечення ефективності управління персоналом на соціальних підприємствах.

Дисертація є завершеною, самостійно виконаною науково-дослідною роботою, результатом якої є науково обгрунтовані положення, що мають теоретичне та практичне значення.

Порушень академічної доброчесності під час аналізу змісту дисертаційної роботи та результатів дослідження, які заявлені як такі, що мають наукову новизну, не виявлено.

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:

к.е.н., доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та
управління персоналом Київського
національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана,



Оксана ПОПЛАВСЬКА