

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора економічних наук, професора

Мельничука Дмитра Петровича

на дисертаційну роботу Малиновської Галини Василівни

на тему: «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових

підприємств», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за

спеціальністю 073 – Менеджмент

(галузь знань 07 – Управління та адміністрування)

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Наразі пріоритет енергетичної незалежності, як складової енергетичної безпеки України та її національної безпеки загалом, є незаперечним. Нагальна потреба максимізації результативності виробничої діяльності підприємств нафтогазового комплексу, збільшення обсягів видобутку і переробки нафти й газу, розширення горизонту пошуково-розвідувальних робіт формує запит щодо розроблення інноваційних, науково обґрунтованих підходів як техніко-технологічного змісту, так і тих, що стосуються практики управління відповідними процесами. При цьому, незаперечним є й те, що вихідною умовою підвищення ефективності управління підприємствами нафтогазового комплексу є удосконалення підсистеми управління людськими ресурсами. У свою чергу, прогресивність, гнучкість та адаптивність останньої великою мірою залежатиме від переорієнтації на застосування сучасного інструментарію менеджменту, що ґрунтуватиметься на відповідних добі інформаційної економіки теоретико-методологічних засадах, зокрема тих, що розроблені в межах теорії людського капіталу.

Людським капіталом є сукупність знань, умінь та професійних навичок працівників, що формуються в результаті інвестицій. Будучи задіяним у продуктивних трудових процесах, людський капітал, як специфічний економічний актив, сприяє зростанню результативності виробництва, підвищує доходність господарської діяльності, сприяючи тим самим зміцненню національної економіки та досягненню стратегічних цілей державотворення. Тож, проблема управління людським капіталом, й насамперед його планування відповідно до стратегії розвитку підприємств, має пріоритетно перебувати у центрі уваги менеджменту як сфери наукових досліджень.

Зважаючи на викладене, тему дисертації Малиновської Г.В., яка присвячена теоретичному обґрунтуванню та розробленню шляхів підвищення ефективності планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств, необхідно вважати актуальною, такою, що має високе практичне значення.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Зміст дисертаційної роботи Малиновської Г.В., опублікованих наукових праць свідчить, що основні положення, які визначають наукову новизну дисертації, одержані автором в результаті власного наукового дослідження. Достовірність та обґрунтованість теоретичних положень, методичних та прикладних розробок, висновків і пропозицій, представлених у роботі, підтверджується доцільною постановкою наукових і практичних завдань, вірним застосуванням методологічних та методичних прийомів.

На позитивну оцінку заслуговує те, що об'єкт та предмет дослідження змістовно відповідають один одному, є чітко визначеними. Об'єктом дослідження виступив процес управління розвитком людського капіталу, предметом – теоретичні, методичні та прикладні засади планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств. Метою дисертаційної роботи визначено розвиток теоретико-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств. Завдання дисертаційного дослідження є такими, що відповідають сформульованій меті.

Обрані та застосовані дисертанткою методи наукового дослідження є принагідними для розв'язання поставлених завдань, а саме: аналізу та синтезу, індукції та дедукції (для обґрунтування необхідності удосконалення підходів, моделей та інструментів планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств), економіко-статистичний (для визначення особливостей та тенденцій розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств), системно-структурного аналізу (для уточнення та доповнення понятійно-категоріального апарату управління людським капіталом), спостереження та теоретичного узагальнення (для виявлення проблем та закономірностей у реалізації функції планування розвитку людського капіталу на підприємствах нафтогазової галузі України), графоаналітичного моделювання (для побудови моделей людського капіталу з метою управління його розвитком).

Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів та висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі «Теоретичні основи планування розвитку підприємств на основі людського капіталу» охарактеризовано та розвинуто теоретичні погляди щодо сутності людського капіталу, процесу планування його розвитку за сучасних умов еволюції економічних систем (с. 27-85). Другий розділ «Умови, технологія та інструменти планування ефективного розвитку і використання людського капіталу підприємства» містить аналіз та авторські висновки щодо концептуальних засад розвитку підприємства через нарощування людського капіталу у добу

інтелектуальної економіки, алгоритми моделювання та оцінювання системи цільового управління процесами у сфері планування розвитку людського капіталу підприємства (с. 86-139). У третьому розділі «Формування рекомендацій щодо реалізації ефективного управління розвитком людського капіталу нафтогазових підприємств», виходячи з результатів аналізу ресурсного забезпечення нафтогазових підприємств та їх стратегічних цілей, дисертанткою здійснено експериментальну апробацію розробленого теоретико-методичного інструментарію ефективного планування розвитку людського капіталу суб'єктів господарювання нафтогазової галузі та запропоновано відповідну програму заходів (с. 140-206).

Дисертаційну роботу виконано відповідно до комплексного плану науково-дослідних робіт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу у межах держбюджетних тем «Теоретико-методичне забезпечення процесів управління закладом освіти» (ДР № 0118U006602) та «Наукові та прикладні засади управління розвитком галузевих та регіональних економічних систем» (ДР № 0117U003830).

Отримані у дисертації результати базуються на фундаментальних положеннях теорії та сучасної практики менеджменту, наукових розробках вітчизняних і зарубіжних вчених, що присвячені проблемам людського капіталу, методам та етапам планування його розвитку за поточних умов господарювання. Дисертанткою опрацьовано економіко-статистичні дані та використано результати власного опитування персоналу нафтогазових підприємств, що, в цілому, засвідчує достатню обґрунтованість та достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, відображених у дисертації Малиновської Г.В., їх відповідність профілю спеціальності 073 – Менеджмент.

Наукова новизна і практична значущість отриманих результатів. Заслугою авторки є те, що у дисертації здійснено системний теоретичний та емпіричний аналіз проблеми планування розвитку людського капіталу, зроблено висновки та розроблено пропозиції щодо удосконалення практики планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств. Необхідно відзначити та підтвердити такі наукові результати, які мають вагоме теоретичне та практичне значення:

- вперше розроблено просторову трикритеріальну модель людського капіталу на основі об'єднання двомірних матриць з координатами «творча здатність – соціальна здатність», «творча здатність – статусна здатність», «статусна здатність – соціальна здатність», яка, за результатами позиціонування у ній характеристик осіб з мінімальною і максимальною здатністю генерування

вартості підприємства дає змогу планувати розвиток їх особистих та колективних інтелектуальних характеристик (с. 103-108);

- удосконалено підхід до реалізації процесу планування людського капіталу підприємства, який, на відміну від існуючих, являє собою замкнутий циклічний процес оцінювання та перегляду стратегії, бізнес-цілей та планів підприємства, аналізу його внутрішнього та зовнішнього середовища, оцінювання відповідності поточних характеристик людського капіталу майбутнім потребам, безпосереднього планування його розвитку та впровадження системи вимірювання, моніторингу та звітування і дає змогу гармонізувати стратегічні цілі розвитку підприємства з цілями особистісного та професійного розвитку працівника (с. 71-75);

- удосконалено інтелектуальну модель особистості, яка представлена у вигляді просторового комплексу векторів і, на відміну від відомих, демонструє зв'язок складових індивідуального інтелекту особи з її людським капіталом та дає змогу враховувати такі складові, як інтелектуальний, соціальний і статусний капітали (с. 91-96);

- удосконалено концепт системи управління людським капіталом, який, на відміну від існуючих, передбачає використання модифікованої моделі «людський капітал підприємства – ефективність функціонування», доповненої функціями суб'єктності підрозділу з управління людським капіталом та застосування математично-тестового інструментарію задля дослідження індивідуального людського капіталу, що даватиме змогу виявляти потреби кожного працівника, розробляти та реалізовувати програми персонального та колективного розвитку (с. 110-114);

- уточнено поняття «розвиток підприємства», яке, на відміну від існуючих визначень, передбачає реалізацію якісно-кількісних змін у діяльності суб'єкта господарювання, які є наслідком якісної трансформації людського капіталу за результатами його розвитку і дозволяє враховувати домінуючу роль людського чинника (с. 43-44);

- отримало подальшого розвитку визначення інтелектуально-поведінкової економіки, яке, на відміну від існуючих трактувань, враховує індивідуальний людський капітал як ключовий фактор економічного розвитку і дає змогу пов'язувати створення, залучення та використання інтелектуального продукту з інтелектуальними та поведінковими характеристиками особи (с. 56-58);

- розроблено пропозиції щодо удосконалення механізму взаємодії нафтогазових підприємств, як замовників освітніх послуг, з їх провайдерами, який, на відміну від існуючих, передбачає створення та функціонування інноваційної

структури – нафтогазової бізнес школи (O&GBS), розширення інструментарію оцінювання людського капіталу, удосконалення підходів щодо планування та реалізації процесів, пов'язаних з навчанням персоналу, і дає змогу ідентифікувати та забезпечувати потреби у розвитку (с. 195-197).

Зважаючи на викладене, дисертаційна робота Малиновської Г.В. може бути охарактеризована як така, що містить нові, отримані особисто автором наукові результати, що відповідають завданням дослідження та можуть виступити підставою для підвищення результативності процесів у сфері планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств.

Повнота викладення основних результатів дисертації у наукових виданнях. Основні теоретичні положення та практичні результати дослідження висвітлено у наукових виданнях, доповідались на міжнародних і всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях. За результатами дослідження, як особисто, так і у співавторстві, дисертанткою опубліковано 22 наукові праці загальним обсягом 9,00 д.а. (особисто автору належить 5,7 д.а.), серед них: стаття у періодичному науковому виданні іншої держави, яка входить до Організації економічного співробітництва та розвитку та/або Європейського Союзу, 4 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, 3 статті, що індексуються у наукометричних базах даних Web of Science та Scopus, 2 публікації у розділах монографій, 12 публікацій за матеріалами конференцій.

Усе це дає змогу дійти висновку, що основні результати дисертаційного дослідження Малиновської Г.В. необхідною мірою висвітлені у наукових виданнях, є доведеними до відома наукової громадськості шляхом виступів під час наукових та науково-практичних конференцій.

Відповідність тексту дисертації вимогам академічної доброчесності. В процесі вивчення як дисертаційного дослідження, так і наукових публікацій, фактів порушень академічної доброчесності не виявлено. У роботі наявні посилання на джерела інформації у разі використання тверджень, розробок, ідей, відомостей, дисертанткою дотримано вимоги норм законодавства про авторське право.

Ідентичність тексту анотації та основних положень дисертації. Анотація дисертації та основні результати дослідження, що викладені у дисертаційній роботі Малиновської Г.В., повністю відповідають одне одному: анотація не містить інформацію, яка була б відсутня у дисертації. В цілому, дисертаційна робота і оприлюднена анотація оформлені відповідно до вимог Міністерства освіти і науки України.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи. Загалом позитивно оцінюючи дисертацію Малиновської Г.В., необхідно звернути увагу на дискусійний характер окремих положень, які можуть стати предметом обговорення під час захисту:

1. Посилаючись на наукові джерела, дисертантка наводить три підходи щодо ролі та сутності людського капіталу: запропонований Т. Шульцем та розвинутий Г. Беккером, за авторством Е. Фелпса й Р. Нельсона та той, що належить Р. Лукасу (с. 30-31). Втім, якщо зважати на те, що підхід у науці передбачає наявність якісно відмінних від інших поглядів стосовно досліджуваної проблеми, а також почасті застосування специфічного дослідницького інструментарію щодо її вирішення як у теоретико-методологічному, так і у прикладному аспектах, то вбачається доречним більш ґрунтовний критичний аналіз наведених підходів на противагу їх простому узагальненню.

2. У дослідженні дисертанткою використовуються два поняття: «людський капітал особи» (Δ_i) (с. 34-35, 57 та ін.) та «людський капітал особистості». Зокрема, проблематиці «людського капіталу особистості» присвячено підрозділи 2.1–2.2 дисертаційного дослідження (с. 86-108). Разом з тим, між поняттями «особа», яке є синонімічним до «людина» (с. 96, 98, 99 та ін.), «індивідуум» (с. 117), і «особистість» є суттєва та принципова відмінність, адже останнє не входить до наведеного вище синонімічного ряду та означає не саму людину, а є виключно її характеристикою як суб'єкта соціально-економічних, соціально-політичних, соціально-культурних та інших суспільних відносин. Тож, слід зауважити на неоднозначності доцільності застосування терміну «людський капітал особистості». З позицій усталеної наукової термінології вбачається більш коректним використання дефініції «індивідуальний людський капітал» (с. 92), що, тим самим, не означає ігнорування особистісних характеристик людини як носія людського капіталу, але дає змогу уникнути термінологічної плутанини. З тих же міркувань, важко погодитись і з такими формулюваннями, як «інтелект особистості», «...використання особистістю її власного інтелекту» (с. 91) тощо.

3. Подібно до попереднього, ряд зауважень викликають й тези, на кшталт, «...розуміння ролі людини як головної складової капіталу» (с. 28), коли простежується певне ототожнення людини – як індивіда, з людським капіталом – як специфічним економічним активом (с. 65), сформованим в результаті інвестицій.

4. На рисунку 1.7 дисертації (с. 72) наведено авторську модель процесу планування людського капіталу підприємства, що містить п'ять етапів. Запропонована модель має комплексний характер та заслуговує на увагу, її зміст послідовно розкрито на сторінках дисертаційної роботи. Разом з тим, потребує

більш детальних пояснень така складова моделі, як звітування про реалізацію процесу планування людського капіталу підприємства, а саме: у якій формі, з якою метою та яким суб'єктам системи управлінських відносин має надаватися такий звіт?

5. Відповідно до теми дослідження, у дисертаційній роботі значної уваги приділено проблематиці інтелекту та його складовим, визначено критерії (с. 117) та застосовано авторський інструментарій оцінювання інтелектуальних здатностей у контексті планування розвитку людського капіталу підприємства. Разом з тим, вважаємо, що наведені теоретичні висновки та відповідні математичні залежності (с. 118-124) й розрахунки (с. 165-182) мали б більш аргументований характер у випадку звернення до концепційних засад теорії соціального та емоційного інтелекту.

6. Таблиця 2.4 «Порядок оцінювання статусної здатності інтелекту *StA* особи» (с. 125) містить низку параметрів оцінювання (посада, освіта, знання, навички, професіоналізм, дохід), їх деталізовані характеристики та відповідні вагові коефіцієнти. Не заперечуючи авторський підхід щодо обрання параметрів оцінювання у цьому зрізі дисертаційного дослідження, виникають питання щодо вагового коефіцієнту такого параметру, як дохід, що набув найменшого значення (0,12). Саме доходність є тим фактором, що дає змогу стверджувати про застосування сформованих у результаті інвестицій знань, умінь, професійних навичок тощо у формі капіталу, а тому й відповідний ваговий коефіцієнт, на нашу думку, має пріоритетно набувати більш високих значень.

Також зауважимо, що в тексті дисертації містяться окремі редакційні неточності, які, разом з тим, мають фрагментарний характер та суттєво не впливають на якість та логіку викладення отриманих результатів.

В цілому, висловлені дискусійні положення та зауваження не ставлять під сумнів високий науковий рівень виконання дисертаційної роботи, не зменшують її науково-практичну цінність та не знижують загальну позитивну оцінку дисертації. Вивчення змісту дисертаційної роботи свідчить про пошуковий характер та творчий підхід здобувачки до вирішення поставлених завдань.

Висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам. Дисертаційна робота Малиновської Галини Василівни «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» підготовлена на актуальну тему. За своїм змістом дисертація є завершеною самостійно виконаною кваліфікаційною науковою працею, в якій розв'язано конкретне наукове завдання, а саме: розвиток теоретико-методичних положень та розроблення практичних рекомендацій щодо планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств.

Дисертація виконана на високому науково-методичному рівні, її зміст відповідає обраній темі дослідження та профілю спеціальності 073 – Менеджмент. Сформульовані у роботі наукові положення, висновки та рекомендації є достовірними та всебічно обґрунтованими. Тему дисертаційної роботи необхідним чином розкрито, поставлену мету досягнуто, завдання дисертаційної роботи виконано. Опубліковані наукові праці повною мірою відображають зміст дисертації, основні результати дослідження, його наукову новизну, практичну значущість і особистий внесок здобувачки у науку.

За своїм науковим рівнем, глибиною теоретичних розробок, практичним значенням отриманих результатів та структурою дисертація Малиновської Галини Василівни «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження Вимог щодо оформлення дисертації», а також вимогам, передбаченим «Порядком присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (Постанова КМУ від 12.01.2022 р. № 44).

Викладене вище дає змогу зробити висновок, що дисертація «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств», відповідає встановленим вимогам, а її авторка – Малиновська Галина Василівна – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри психології та
соціального забезпечення
Державного університету
«Житомирська політехніка»

Дмитро МЕЛЬНИЧУК

(Підписано КЕП)