**ВІДГУК**

офіційного опонента доктора економічних наук, професора

Назарової Галини Валентинівни

на дисертаційну роботу **Малиновської Галини Василівни**

**«Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств»,** виконану для здобуття ступеня доктора філософії

з галузі знань 07 «Управління та адміністрування»

за спеціальністю 073 – Менеджмент

***Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами***

Концепція розвитку людського капіталу набула особливого поширення в останнє десятиріччя ХХ ст. Ідеться про загально цивілізаційний процес зростання людських можливостей – того, що люди можуть зробити і чого вони можуть досягти за певного ступеня свободи життєвого вибору. Концепція досліджує реалізацію ключових цілей (можливостей) для людини: прожити максимально довге й здорове життя; набути знання, необхідні для активної й бажаної діяльності; мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя в межах людських доходів і споживання.

Незважаючи на це, багато аспектів розвитку людського капіталу залишаються не дослідженими. Зберігається необхідність формування сучасного наукового уявлення про економічну природу, чинники та закономірності людського капіталу. Особливого наукового й практичного значення набуває процес планування людського капіталу, зокрема розроблення конкретних методичних підходів і практичних рекомендацій щодо розвиткулюдського капіталу у стратегічних галузях економіки, таких як нафтогазова промисловість. Саме це і є метою дисертації Малиновської Г.В., підтверджуючи її своєчасність та актуальність.

Робота виконувалася 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 «Наукоі та прикладні засади управління розвитком галузевих та регіональних економічних систем» (ДР № 0117U003830).

Подана на аналіз дисертація присвячена вирішенню актуального науково-практичного завдання щодо управління і адміністрування діяльністю підприємств – теоретичному і методологічному обґрунтуванню необхідності, доцільності і ефективності планування розвитку підприємства з використанням оригінальних моделі і технології управління інкрементальним розвитком людського капіталу його персоналу.

***Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій,***

***їх достовірність і новизна***

Наукові положення, розроблені методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Виконане дослідження побудоване на глибокому та багатосторонньому аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, на застосуванні загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Основні положення, які містять наукову новизну, базуються на чинних нормативно-правові актах, даних підприємств нафтогазової галузі; результатах опитування персоналу нафтогазових підприємств; інформаційних повідомлення і документи на веб-сайтах.

Обґрунтованість результатів роботи підтверджується використанням сучасних методів дослідження – економіко-статистичного та системно-структурного аналізу, систематизації, індукції та дедукції, спостереження та теоретичного узагальнення, експертних оцінок, емпіричного та соціального дослідження,графоаналітичного моделювання, логічного підходу та комп'ютерних програмних продуктів.

Структура дисертаційної роботи визначається її метою і спрямована на вирішення поставлених у роботі завдань відповідно до логіки їх взаємозв’язку. Кількість завдань є цілком достатньою для досягнення мети. Розв’язання кожного поставленого завдання має науковий результат різного ступеня новизни: уперше, удосконалено і дістали подальшого розвитку.

***Основні наукові результати дисертації***

Детальний аналіз матеріалів дисертаційної роботи та наукових публікацій автора підтверджує досягнення поставленої мети дослідження та вирішення поставлених задач завдань, що в свою чергу дозволить розробити та обґрунтувати науково-методичні підходи та практичні рекомендації щодопланування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств. Основні наукові результати полягають у такому:

* вперше розроблено трикритеріальну модель людського капіталу на основі системи координат «творча здатність–соціальна здатність», «творча здатність–статусна здатність», «статусна здатність–соціальна здатність», яка, за мінімальною і максимальною здатністю генерування вартості підприємства дозволяє планувати розвиток особистих та колективних інтелектуальних характеристик працівників;
* удосконалено підхід до планування людського капіталу підприємства, відмінністю якого є врахуванняциклічного процесу перегляду стратегії, бізнес-цілей та планів підприємства, оцінки відповідності поточних обсягу та стану людського капіталу майбутнім потребам, впровадження системи вимірювання, моніторингу та звітування;
* удосконалено інтелектуальну модель особистості у в вигляді просторового комплексу векторів, щопоказує зв'язок індивідуального інтелекту особистості з людським капіталом і спирається на інтелектуальний, соціальний і статусний капітали;
* удосконалено систему управління персоналом, яка, моделює залежність ефективності функціонування від людського капіталу підприємства та базується на математично-тестовому інструментарію, що розробляти та реалізовувати програми індивідуального та колективного розвитку;
* уточнено поняття «розвиток підприємства», що передбачає реалізацію якісно-кількісних змін у його діяльності, як наслідок трансформації людського капіталу за умови домінування людського чинника;
* запропоноване трактування інтелектуально-поведінкової економіки, що базується на застосування особистісного людського капіталу у створенні та використання інтелектуального продукту;
* розвинуто механізм взаємодії нафтогазових підприємств з постачальниками освітніх послуг, особливістю якого є створення та функціонування інноваційної структури – нафтогазової бізнес школи (O&GBS), розширення інструментарію оцінки, ідентифікації людського капіталу та стратегії його розвитку.

***Достовірність результатів, повнота відображення висновків і пропозицій дисертації в опублікованих автором роботах***

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел, дотичних прямо чи опосередковано до проблематики дослідження, використанням значного обсягу матеріалів щододіяльності підприємств вітчизняної нафтогазової галузі; матеріали статистичної звітності; наукові дослідження з проблем управління людським капіталом; результати опитування персоналу нафтогазових підприємств.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у 22 наукових працях загальним обсягом 9,00 д.а., з них особисто автору належить 5,7 д.а., у тому числі 1 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 (із них 3 – у співавторстві), 3 статті, що індексуються у науко метричній базі даних WebofScience та Scopus (із них 3 – у співавторстві), 2 публікації у розділах монографій (із них 1 – у співавторстві), 12 публікацій за матеріалами конференцій (із них 10 – у співавторстві).

Вимоги Постанови КМУ від 06.03.2019 № 167 «Про присудження ступеня доктора філософії» зі змінами, згідно з Постановами КМУ № 979 від 21.10.2020 та № 608 від 09.06.2021 р., до кількості публікацій у спеціалізованих виданнях виконано. Наукові результати, що викладені у дисертацій та публікаціях, одержані автором самостійно та повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дослідження.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

***Практичне значення результатів дослідження***

Практична цінність розробок Малиновської Г.В. полягає у впровадженні результатів дисертаційного дослідження полягає у впровадженні запропонованих підходів, моделей, інструментів та механізмів для ефективного управління розвитком людського капіталу у діяльність нафтогазових підприємств.Окремі результати дослідження використані у діяльності структурних підрозділів ГПУ «Львівгазвидобування» АТ «Укргазвидобування», зокрема, рекомендації щодо використання оціночного інструментарію в системі управління талантами, використання якого дозволить планувати розвиток талантів та управляти їх плинністю (довідка №2-28-05857 від 12.09.22р.); ТОВ «НАФТОГАЗХІМ СЕРВІС» (довідка №01/573 від 13.09.22р.), а саме: запропоновано підхід, який дозволяє підвищити ефективність реалізації процесів відбору та навчання фахівців нафтогазової галузі за програмами міжнародної сертифікації і передбачає використання технології дизайн-мислення.

Окремі науково-методичні та практичні положення дисертації використовувались у навчальному процесі ІФНТУНГ, а саме, при викладанні навчальних курсів «Стратегічне управління людським розвитком», «Кадровий менеджмент», «Управління змінами», а також для ініціювання та впровадження змін у діяльність ІПО ІФНТУНГ (довідка №62-07-16, від 15.09.22р.).

***Відповідність дисертації встановленим вимогам.***

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, перелік умовних позначень, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

***Дискусійні положення та зауваження до дисертації***

Оцінюючи в цілому позитивно та визнаючи достатньо високийрівень розробки теоретичних положень та методичних підходів, практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення викликають дискусію:

1. У дисертації запропоновано здійснювати планування людського капіталу підприємства у вигляді циклічного процесу оцінки та перегляду стратегії, бізнес-цілей та планів підприємства у відповідності стану та розвитку людського капіталу. Однак дискусійним є твердження, що цей циклічний процес планування людського капіталу є замкнутим, бо авторка обґрунтовано визнає вплив чинників зовнішнього середовища, таких як тенденції ринку праці, державне регулювання зайнятості на процес планування (С. 72-74).

7. Оригінальним є розробка просторової трикритеріальної моделі людського капіталу особистості на основі об’єднання двомірних матриць з координатами «творча здатність–соціальна здатність», «творча здатність–статусна здатність», «статусна здатність–соціальна здатність». Було б доцільно навести більш детальні пояснення щодо вибору критеріїв та методів перетворення двовимірних матриць у тривимірну просторову матрицю характеристик інтелекту особистості (стор. 102-104).

3. Визнаючи, що ключовими у змісті запропонованого визначення інтелектуально-поведінкової економіки (стор. 56-58) є поняття «людський капітал» та «інтелектуалізація», слід зазначити, що запропоноване визначення потребує на подальші, біль ґрунтовні дослідження генезису та тезаурусу економічної науки і практики, які б довели унікальність цього поняття, бо людський та інтелектуальний капітал поряд з поведінковими характеристиками також враховується у таких загальновизнаних напрямах соціально-економічного розвитку суспільства як знанієбазована, поведінкова, інформаційна, цифрова, креативна економіки.

4. Віддаючи належне застосуванню інноваційного математично-тестового інструментарію в оцінюванні людського капіталу нафтогазових підприємств (розділ 3.2., стор. 170-182), слід зазначити, що інтерпретація та управлінська складова результатів потребує пояснень. Наприклад, автор стверджує, що низький показник творчої здатності, який домінує на нафтогазових підприємствах групи компаній Нафтогаз, потребує на корегування, однак не пояснює, як само можна корегувати творчу здібність людини, бо переважно вона є природженою. Також не зовсім інформативним застосування є висновків, які засвідчують середній рівень усіх здатностей - творчої, соціальної та статусної.

5. Більшого обґрунтування потребує доцільність та ефективність створення окремого підрозділу з управління людським капіталом, наділеного функціями суб’єктності, бо на стор.115 авторка зазнає доречним додання лише додаткових функцій з управління людським капіталом (а саме: планування, оцінювання, аналізу, моніторингу, розвитку людського капіталу) традиційним, існуючим на підприємствах нафтогазової галузі службам управління персоналом. До того ж створення підрозділу з управління людським капіталом, яке дозволяє виявляти потреби його удосконалення і розробляти та реалізовувати програми індивідуального та колективного розвитку (стор. 195-197) слід вважати більш практичним ніж науковим результатом.

6. У розробленій авторській моделі «людський капітал підприємства – ефективність функціонування» (стор. 110) вказано наявність чинників, які в процесі мінімізації або втрат людського капіталу (відсутність або дефіцит інтелекту, знань, здібностей, професійних навиків, досвіду, мотивації тощо) повинні нівелювати і компенсувати ці втрати. Бажано було б навести конкретизацію та вимір цих чинників, що, напевно, авторка врахує у подальших дослідженнях.

Проте, вважаємо, що висловлені вище зауваження істотно не знижують теоретико-методичної та науково-практичної значущості, обґрунтованості та достовірності авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідженняМалиновської Галини Василівни

***Загальний висновок***

Дисертаційна робота Малиновської Галини Василівни на тему «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств», щоподана здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент є завершеною науковою працею. Дисертація містить наукову новизну та практична цінність. В дисертації відсутні порушення академічної доброчесності.

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України №40 від 12.01.2017р. «Паро затвердження вимог до оформлення дисертацій», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022р. «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», а її автор – Малиновська Галина Василівна, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.

**Офіційний опонент:**

Доктор економічних наук, професор,

завідувачка кафедри соціальної економіки

Харківського національного економічного

університету імені Семена Кузнеця Галина НАЗАРОВА

(Підписано КЕП)