

ВІДГУК РЕЦЕНЗЕНТА

на дисертаційну роботу **Малиновської Галини Василівни** на тему
**«ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
НАФТОГАЗОВИХ ПІДПРИЄМСТВ»**,

поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 073 - Менеджмент
(галузь знань 07 Управління та адміністрування)

1. Актуальність теми дисертації.

Зміни, які продиктовані сучасними реаліями життя вимагають від керівників нафтогазових підприємств нових підходів до реалізації процесу планування розвитку людського капіталу.

Саме тому, належне обґрунтування теоретико-методичних підходів та розробленню методичного інструментарію та практичних рекомендацій щодо ефективності планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємства для покращення результативності їх роботи. Підвищення ефективності через формування та використання для створення доданої вартості мало б стати першочерговим завданням в системі управління діяльністю підприємства, що сприятиме перегляду стратегії, бізнес-цілей та планів підприємства, аналізу його внутрішнього та зовнішнього середовища, оцінки відповідності поточного обсягу та стану людського капіталу майбутнім потребам підприємств.

2. Зв'язок теми дисертації з державними програмами, науковими напрямами Університету та кафедри.

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

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та

рекомендацій.

Дисертаційна робота Малиновської Галини Василівни присвячена постановці та вирішенню актуального завдання науки 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.

Такий висновок ґрунтується на тому, що в роботі:

вперше:

- розроблена просторова трикритеріальна модель людського капіталу особистості на основі об'єднання двомірних матриць з координатами «творча здатність–соціальна здатність», «творча здатність–статусна здатність», «статусна здатність–соціальна здатність», яка, за результатами позиціонування в ній характеристик осіб з мінімальною (min) і максимальною (max) «здатністю генерування вартості підприємства» дозволяє планувати розвиток їх особистих та колективних інтелектуальних характеристик;

удосконалено:

- підхід до реалізації процесу планування людського капіталу підприємства, який, на відміну від існуючих являє собою замкнений циклічний процес оцінки та перегляду стратегії, бізнес-цілей та планів підприємства, аналізу його внутрішнього та зовнішнього середовища, оцінки відповідності поточних обсягу та стану людського капіталу майбутнім потребам, безпосереднього планування його розвитку та впровадження системи вимірювання, моніторингу та звітування і дозволяє гармонізувати стратегічні цілі розвитку підприємства з цілями особистісного та професійного розвитку працівника;

- інтелектуальну модель особистості, яка представлена у вигляді просторового комплексу векторів і, на відміну від відомих, демонструє зв'язок складових індивідуального інтелекту особистості (II) з її людським капіталом у вигляді таких складових, як інтелектуальний (ІК), соціальний (СК) і

статусний (СтК) капітали;

- систему управління людським капіталом, яка, на відміну від існуючих, передбачає використання модифікованої моделі «людський капітал підприємства – ефективність функціонування», доповненого функціями суб'єктності підрозділу з управління людським капіталом та математично-тестового інструментарію для дослідження людського капіталу особистості і дозволяє виявляти потреби удосконалення кожної особистості, розробляти та реалізовувати програми індивідуального та колективного розвитку;

отримали подальшого розвитку:

- поняття «розвиток підприємства», що на відміну від існуючих визначень передбачає реалізацію якісно-кількісних змін у діяльності суб'єкта господарювання, які є наслідком якісних трансформації людського капіталу за результатами його розвитку;

- запропоноване визначення інтелектуально-поведінкової економіки, яке на відміну від існуючих трактувань враховує особистий людський капітал як ключовий фактор економічного розвитку і дозволяє пов'язувати створення, залучення та використання інтелектуального продукту з інтелектуальними та поведінковими характеристиками особи;

- механізм взаємодії нафтогазових підприємств – замовників освітніх послуг з їх провайдерами, який, на відміну від існуючих, передбачає створення та функціонування інноваційної структури – нафтогазової бізнес школи (O&GBS), розширення інструментарію оцінки людського капіталу, удосконалення підходів до планування та реалізації процесів, пов'язаних з навчанням персоналу і дає можливість ідентифікувати та забезпечувати потреби його розвитку.

4. Повнота викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях здобувача та апробація основних результатів дослідження на міжнародних та всеукраїнських конференціях.

Основні результати дисертаційної роботи опубліковані 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).

5. Практична цінність результатів дослідження полягає у розробленні рекомендацій щодо використання нафтогазовими підприємствами запропонованих підходів, моделей, інструментів та механізмів для ефективного управління розвитком їх людського капіталу. 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.).

6. Зауваження та дискусійні положення дисертаційної роботи.

Поряд з позитивною оцінкою дослідження, за окремими положеннями,

висновками та рекомендаціями, наведеними у дисертаційній роботі, слід виділити наступні зауваження та дискусійні моменти, які мають рекомендаційний характер та слугують підставою для наукової дискусії:

1. В першому розділі роботи авторці вартувало б посилити змістовну складову, яка стосується висвітлення сутності та основних підходів до формування людського капіталу. Це дало б можливість більш чіткіше аргументувати висновок про динамічні зміну людського капіталу в процесі використання і необхідність його розвитку.

2. Авторці в п. 2.3 «Система цільового управління забезпеченням необхідних підприємству інкрементальних змін його людського капіталу» вартувало б більше уваги приділити поняттю «зміни», детально пояснити сутність «інкрементальних змін» та їх зв'язок з категорією «людський капітал».

3. Зафіксовані в таблиці 3.3 результати опитування персоналу нафтогазових підприємств на предмет встановлення рівня сформованості та використання людського капіталу підприємства доцільно було б розділити за категоріями нафтогазових підприємств, так як це зроблено у подальших експериментальних дослідженнях авторки.

7. Загальний висновок.

Дисертаційна робота Малиновської Галини Василівни на тему «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств», подана на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент, є завершеним науковим дослідженням, виконаним здобувачем особисто. Це свідчить про актуальність теми, достатній рівень фахової наукової підготовки здобувачки, вміння аналізувати і обґрунтовувати результати дослідження, на що вказують опубліковані наукові праці. Здобувачка зробила вагомий внесок у вирішення досліджуваної проблеми, яка має важливе значення для теорії та практики з планування розвитку людського капіталу на підприємстві. Робота містить обґрунтовані і достовірні висновки та пропозиції, новизну та практичну значущість.

Викладене вище дає підстави зробити висновок про те, що за рівнем наукової новизни, теоретичним і практичним значенням одержаних результатів дисертаційна робота на тему «Планування розвитку людського капіталу нафтогазових підприємств» повністю відповідає спеціальності 073-Менеджмент та вимогам до оформлення дисертації, затверджених Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 (із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019) та «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (Постанова Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44), а її автор – Малиновська Галина Василівна, заслуговує присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 – Менеджмент.

Рецензент

к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту
та адміністрування
Івано-Франківського національного
технічного університету нафти і газу

Леся ВЕРБОВСЬКА
(підписано КЕП)