

## **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 розвитку людського 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 «Наукові 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 щодо планування 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 врахування циклічного 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 вигляді просторового комплексу векторів, що показує зв'язок індивідуального інтелекту особистості з людським капіталом і спирається на інтелектуальний, соціальний і статусний капітал;

- 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 застосуванні особистісного людського капіталу у створенні та використанні 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 щодо діяльності 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 наукометричній 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 плінністю (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 високий рівень 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).

2. Оригінальним є розробка просторової трикритеріальної моделі людського капіталу особистості на основі об'єднання двовимірних 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, більш 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 загально визначених напрямках 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 в 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 зазначає 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 дослідження Малиновської 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. «Про 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 кафедрисоціальної економіки  
Харківського національного економічного  
університету імені Семена Кузнеця Галина НАЗАРОВА

(Підписано КЕП)