

РЕЦЕНЗІЯ

**кандидата економічних наук, доцента,
доцента кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
проректора з науково-педагогічної роботи
Західноукраїнського національного університету
Островецького Віктора Михайловича
на дисертаційну роботу Гука Володимира Володимировича
«Управління людськими ресурсами в системі менеджменту промислових
підприємств»,
подану на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 «Менеджмент»**

Обґрунтування актуальності теми дисертації, її зв'язок із науковими програмами, темами. Актуальність дисертаційного дослідження Гука Володимира Володимировича на тему «Управління людськими ресурсами в системі менеджменту промислових підприємств» не викликає сумніву, оскільки воно присвячене одній із ключових проблем сучасного менеджменту - забезпеченню ефективного використання людського потенціалу промислових підприємств в умовах цифрової трансформації, структурних змін економіки та зростання нестабільності зовнішнього середовища. Для промислового сектору України ця проблематика має особливе значення, адже саме людські ресурси сьогодні виступають не лише виробничим фактором, а й основою інноваційності, адаптивності, організаційної стійкості та конкурентоспроможності підприємств.

Суттєво посилює актуальність обраної теми те, що автор розглядає управління людськими ресурсами не ізольовано, а в системі загального менеджменту промислового підприємства. Такий підхід є методологічно виправданим, оскільки кадрові рішення безпосередньо пов'язані з виробничими результатами, фінансовою стабільністю, цифровою зрілістю, мотиваційною політикою та здатністю підприємства реагувати на кризові виклики. У роботі слушно акцентовано увагу на розриві між темпами технологічного оновлення підприємств і якістю кадрового менеджменту, що обмежує можливості ефективного використання людського потенціалу.

Дисертація органічно пов'язана з сучасними науковими напрямками у сфері менеджменту, стратегічного управління, розвитку людського капіталу, цифровізації HR-процесів, компетентнісного управління та інноваційного розвитку підприємств. Її зміст відповідає проблематиці спеціальності 073 «Менеджмент» і узгоджується з актуальними завданнями наукового пошуку у сфері підвищення результативності управління промисловими підприємствами. Практична спрямованість дослідження, апробація результатів і їх використання у навчальному процесі також підтверджують зв'язок роботи з науково-освітньою діяльністю закладу вищої освіти та прикладними потребами сучасного управління.

Особистий внесок дисертанта в отримані наукові результати. Дисертаційна робота Гука В. В. є самостійним завершеним науковим дослідженням, у якому автором сформовано теоретичні, науково-методичні та прикладні положення щодо удосконалення управління людськими ресурсами в системі менеджменту промислових підприємств. Особистий внесок здобувача полягає у комплексному опрацюванні проблематики управління людськими ресурсами з урахуванням сучасних викликів цифровізації, структурної трансформації промисловості, кадрового дефіциту та необхідності підвищення стратегічної стійкості підприємств.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна. Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані у дисертації, є достатньо обґрунтованими. Їх достовірність забезпечується використанням системного, процесного, функціонального, компетентнісного, порівняльного, статистичного та аналітичного підходів. Фактологічну основу роботи становлять офіційні статистичні, нормативні, аналітичні та корпоративні матеріали, а також наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з питань управління людськими ресурсами, цифровізації HR-процесів, стратегічного менеджменту та розвитку людського капіталу.

Висновки дисертації логічно випливають із поставленої мети, сформульованих завдань і проведеного аналізу. Рекомендації мають прикладний характер і можуть бути використані промисловими підприємствами під час формування кадрової політики, впровадження HRIS, розвитку People Analytics,

удосконалення системи мотивації, навчання персоналу та оцінювання результативності HR-процесів.

Ступінь наукової новизни результатів дисертаційного дослідження. Наукова новизна дисертаційного дослідження Гука В. В. полягає у поглибленні теоретичних засад і розробленні науково-методичних положень щодо управління людськими ресурсами промислових підприємств в умовах цифровізації, структурних змін та посилення вимог до кадрової стійкості бізнесу. Найбільш вагомими результатами, що характеризують наукову новизну роботи, є такі:

- удосконалено понятійно-категоріальний апарат управління людськими ресурсами, зокрема уточнено зміст понять «людські ресурси підприємства» та «управління людськими ресурсами» з урахуванням ролі працівника у створенні виробничої вартості та досягненні стратегічних цілей підприємства;

- удосконалено методичний підхід до оцінювання ефективності управління персоналом, у межах якого запропоновано систему показників результативності HR-діяльності, що охоплює плинність кадрів, кваліфікаційну структуру, продуктивність праці, рівень розвитку компетенцій та їх зв'язок із фінансовими й виробничими результатами підприємства;

- обґрунтовано інтегрований компетентнісний підхід до оцінювання людських ресурсів промислових підприємств, який поєднує кількісні та якісні характеристики персоналу, зокрема професійні, особистісні, соціальні й цифрові компетентності працівників;

- дістала подальшого розвитку системно-структурна модель управління людськими ресурсами промислового підприємства, що охоплює взаємопов'язані підсистеми планування, залучення, розвитку, мотивації та оцінювання персоналу;

- розвинено наукові положення щодо ролі людських ресурсів як чинника адаптивності, інноваційної спроможності та стратегічної стійкості промислових підприємств;

Зазначені результати мають достатній рівень наукової новизни, оскільки не дублюють відомі положення теорії управління персоналом, а розвивають їх у контексті сучасних викликів промислового сектору України, цифрової трансформації та потреби у формуванні більш гнучких і результативних HR-

систем.

Повнота опублікування основних положень дисертації. Основні положення і висновки дисертації опубліковано у 9 наукових працях, у тому числі: 6 статей у наукових фахових виданнях України, що включені до міжнародних наукометричних баз, 3 публікації у збірниках тез доповідей конференцій.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів дослідження. Теоретична значущість дисертаційного дослідження Гука В. В. полягає у поглибленні наукових положень щодо управління людськими ресурсами промислових підприємств в умовах цифровізації, інноваційного розвитку та структурних змін економіки. Автор розвинув уявлення про людські ресурси як стратегічний актив підприємства, що впливає не лише на поточну продуктивність праці, а й на довгострокову конкурентоспроможність, адаптивність і стійкість промислового бізнесу.

Важливим теоретичним результатом є уточнення понятійно-категоріального апарату дослідження, зокрема змісту понять «людські ресурси підприємства» та «управління людськими ресурсами». Також заслуговує на позитивну оцінку обґрунтування інтегрованого компетентнісного підходу до оцінювання персоналу, який поєднує професійні, особистісні, соціальні та цифрові характеристики працівників. Це розширює традиційне бачення кадрового менеджменту й дозволяє розглядати HR-систему як важливу складову стратегічного управління підприємством.

Практична значущість результатів полягає в тому, що сформульовані автором положення доведені до рівня конкретних методичних рекомендацій і управлінських рішень. Запропонований механізм удосконалення управління людськими ресурсами може бути використаний промисловими підприємствами під час формування кадрової політики, планування потреби в персоналі, удосконалення процедур добору, оцінювання, мотивації та розвитку працівників.

Особливо прикладне значення мають рекомендації щодо впровадження HRIS, People Analytics, систем безперервного навчання, ESG-орієнтованих практик, програм добробуту персоналу та інструментів Kaizen. Їх використання може сприяти підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів,

посиленню залученості працівників, розвитку цифрових компетентностей і формуванню більш стійкої HR-системи промислового підприємства.

Практична цінність результатів підтверджується їх апробацією та впровадженням у діяльності ТОВ «ДАРТ», Управління стратегічного розвитку міста Тернопільської міської ради, а також у навчальному процесі Західноукраїнського національного університету. Це свідчить про прикладну придатність отриманих результатів і можливість їх використання як у бізнес-середовищі, так і в освітній та управлінській практиці.

Оцінка структури дисертації, мови та стилю викладення матеріалу. Структура дисертаційної роботи Гука В. В. є логічною, послідовною та відповідає поставленій меті й завданням дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, дев'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Така побудова дозволила автору послідовно перейти від теоретико-методологічного обґрунтування проблеми до аналізу стану управління людськими ресурсами на промислових підприємствах, а далі - до формування прикладних рекомендацій щодо вдосконалення HR-системи.

Перший розділ має теоретико-методологічне спрямування і забезпечує належну наукову основу дослідження. У другому розділі здійснено аналітичне опрацювання стану промислових підприємств та кадрових процесів. Третій розділ має практико-орієнтований характер і містить пропозиції щодо впровадження сучасних інструментів управління людськими ресурсами, зокрема HRIS, People Analytics, ESG-підходів і Kaizen-практик.

Мова дисертації загалом відповідає вимогам наукового стилю. Виклад є аргументованим, термінологічно насиченим і достатньо послідовним. Автор коректно використовує категорії менеджменту, управління персоналом, людського капіталу, цифровізації та компетентнісного підходу. Таблиці, рисунки й додатки доповнюють основний текст, полегшують сприйняття аналітичного матеріалу та підвищують доказовість сформульованих висновків.

Загалом структура, логіка викладення, мова і стиль дисертаційної роботи свідчать про належний рівень наукової підготовки здобувача та відповідність роботи вимогам до кваліфікаційних наукових праць.

Відсутність (наявність) порушень академічної доброчесності. Порушень академічної доброчесності у дисертаційній роботі Гука В. В. не

виявлено; використані джерела належно відображені у списку літератури, а результати дослідження подані як самостійний науковий доробок здобувача.

Дискусійні положення та зауваження. Дисертаційне дослідження Гука Володимира Володимировича є самостійно виконаною та цілісною науковою працею, у якій вирішено актуальне наукове завдання, пов'язане з удосконаленням управління людськими ресурсами в системі менеджменту промислових підприємств. Робота характеризується логічною побудовою, послідовністю викладу матеріалу та належним рівнем теоретичного й методичного опрацювання досліджуваної проблематики. Разом із тим окремі положення дисертації можуть бути предметом наукової дискусії, а деякі аспекти потребують більш детального обґрунтування або уточнення. Крім того, у роботі наявні окремі недоліки редакційного та технічного характеру. Водночас зазначені зауваження не мають принципового характеру, не впливають на достовірність отриманих результатів і не зменшують наукової та практичної цінності дисертаційного дослідження, що загалом заслуговує на позитивну оцінку.

1. У підрозділі 1.3, с. 56-72, автор ґрунтовно розглядає трансформацію ролі управління людськими ресурсами, однак доцільно було б чіткіше розмежувати власне цифровізацію HR-процесів і більш широку стратегічну трансформацію HR-функції в системі менеджменту підприємства.

2. У табл. 1.10, с. 67-68, порівняння ролі управління людськими ресурсами до та після діджиталізації є корисним, проте окремі положення могли б бути доповнені прикладами саме з промислового сектору, а не лише із загальної практики HR-менеджменту.

3. У підрозділі 2.1, зокрема на с. 75-91, наведено значний масив статистики щодо стану промисловості України, але частину цих даних варто було б детальніше пов'язати саме з проблематикою управління людськими ресурсами, щоб уникнути надмірного розширення економічного контексту.

4. У табл. 2.13-2.16 на с. 133-134 подано результати оцінювання працівників, які пройшли підвищення кваліфікації, однак у багатьох позиціях зазначені нульові значення. Було б доцільно пояснити, чи ці нулі означають фактичну відсутність відповідної групи працівників, чи обмеженість доступної корпоративної інформації.

Зазначені зауваження мають дискусійний характер і не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Гука Володимира Володимировича на тему «Управління людськими ресурсами в системі менеджменту промислових підприємств» за своїм змістом і структурою є завершеним самостійним науковим дослідженням. Відповідає спеціальності 073 «Менеджмент», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 р. № 283), Вимогам до оформлення дисертацій, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40, та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор, Гук Володимир Володимирович, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу,

проректор з науково-педагогічної роботи

Західноукраїнського національного

університету

**Віктор ОСТРОВЕРХОВ**

