

ВІДГУК
офіційного опонента
ЛУЧИК СВІТЛАНИ ДМИТРІВНИ
на дисертацію Дудко Сергія Вікторовича
«Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі
євроінтеграції України»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Сучасний світ надзвичайно динамічний: кожен день розробляються нові технології, підвищуються вимоги до якості ресурсів (як матеріальних, так і людських). Сьогодні для підтримки конкурентоспроможності працівникам необхідно володіти цілим набором знань, умінь і навичок, займатися саморозвитком. Роботодавці все більше зацікавлені в наймі професіоналів своєї справи, компетентних у великому спектрі питань. Однак, витрати на професійне навчання кадрів на виробництві в Україні становлять менше 1% від фонду заробітної плати. Звідси, байдужість з боку працівників до нововведень, пасивне ставлення до трудової практики. Серйозні проблеми впровадження інноваційних практик на підприємствах виражаються в тому, що працівники не мотивовані до творчої праці, явно і неявно чинять опір змінам і нововведенням, відсутня інноваційна культура, сповільнюється професійне зростання працівників. Світовий же досвід свідчить, що країни з ринковою економікою діяльність в області менеджменту персоналу, а саме, підвищення професійного розвитку персоналу, визначають, як надприбуткову, а витрати на персонал відносять до інвестицій. В цих країнах близько 10% фонду заробітної плати направляється на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів. Дані витрати служать капіталовкладеннями організації в розвиток працівників.

Отже, розвиток вітчизняних підприємств безпосередньо пов'язаний з розвитком потенціалу його працівників; їх кваліфікації та професійних компетентностей, вмотивованості до творчої праці. Тому, вагомість і, головне, недостатність вітчизняних наукових досліджень, які б надавали системне та цілісне уявлення про професійний розвиток персоналу підприємств та його мотивацію, визначили актуальність поставлених в дисертації Дудка Сергія Вікторовича завдань.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота Дудка Сергія Вікторовича виконана у відповідності з науково-дослідними темами Центральноукраїнського національного технічного університету: «Освітньо-професійні чинники зростання соціального капіталу» (номер державної реєстрації 0114U003730; ОК 0216U004026), в процесі виконання якої автором обґрунтовано тенденції та протиріччя освітньо-професійного розвитку населення в Україні; «Удосконалення мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку» (номер державної реєстрації 0114U007217), в межах виконання якої обґрунтовано засади механізму мотивації професійного розвитку персоналу.

Наукові розробки використані в діяльності Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації, Кіровоградської обласної організації профспілки працівників освіти і науки України, ТОВ «Автогаз-ОІЛ», що підкреслює практичну цінність проведеного дослідження.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна.

Наукові положення, викладені в дисертаційній роботі Дудка Сергія Вікторовича є обґрунтованими та достовірними, ґрунтуються на дослідженнях результатів праць вітчизняних і зарубіжних науковців, законодавчих і нормативних актах, офіційних матеріалах Державної служби статистики України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Міністерства фінансів України, Євростату та результати експертних оцінок та соціологічних досліджень, інших джерелах.

Визначені наукові положення, сформульовані рекомендації та надані висновки у дисертації характеризуються достатністю теоретико-методичного обґрунтування та відповідністю поставленій меті та завданням. Визначені об'єкт і предмет дослідження достатньо розкриті в структурі та змісті роботи. Дисертація відзначається змістовною та логічно ув'язаною схемою побудови і викладення матеріалу, а ознайомлення з її змістом та структурою свідчить про комплексний підхід до проведеного автором дослідження – проблема мотивації та професійного розвитку розглядається і вирішується не лише на рівні підприємств, а на різних економічних рівнях.

Висновки і пропозиції дисертаційної роботи характеризуються фундаментальністю теоретичних концепцій дослідження, глибиною аналізу вітчизняних і зарубіжних джерел інформації з визначеної проблематики, потужністю використання економіко-математичних методів і моделей, коректністю математичних розрахунків і викладень. Наукове дослідження автора на достатньому рівні відображає особистий внесок в професійний розвиток персоналу підприємств та підвищення їх мотивації.

Наукова новизна одержаних результатів. До найважливіших результатів даного наукового дослідження, які характеризуються науковою новизною та мають важливе значення для науки і практики, можна віднести такі положення:

розвинуто тлумачення сутності поняття «професійний розвиток персоналу підприємств» (с. 39-40), яке відрізняється від відомих трактувань цього процесу дуальним підходом до визначення (з позицій підприємства та з позицій працівників), що зосереджує увагу на необхідності узгодження інтересів соціальних партнерів для досягнення бажаного ефекту професійного розвитку;

розроблено структурно-функціональну побудову моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (с.171-173) за рахунок обґрунтування тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, доведення необхідності багаторівневого мотиваційного впливу та запровадження засобів діагностики мотивації, що дозволяє на засадах співучасті соціальних партнерів досягати керованості у професійному розвитку, адаптуючи дію механізму до зростаючих вимог ЄС стосовно формування професійних компетентностей працівників підприємств;

удосконалено науково-методичний підхід до визначення стану професійного розвитку персоналу підприємств (с. 107-108), який, на відміну від існуючих, ґрунтується на порівняльній оцінці тенденцій професійного розвитку в Україні та ЄС із визначенням показників прогресивності (регресивності) такого розвитку, комплексної оцінки ролі впливових чинників (103-110), що загалом розширює аналітичну базу для визначення цілеспрямованих заходів в інтересах позитивних зрушень у професійному розвитку персоналу вітчизняних підприємств;

доповнено методичний інструментарій оцінки дієвості мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (с. 150-151), який, на відміну від відомого, збагачено засобами діагностики з урахуванням оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і його мотивованості на результати трудової діяльності (с.149-150); сценарного підходу до варіативного моделювання зв'язку професійного розвитку персоналу і підвищення продуктивності праці (152-153), що дозволяє диференціювати цільові орієнтири в управлінні мотивацією;

здійснено систематизацію методів і технологій управління мотивацією професійного розвитку персоналу (с. 85-86), до складу яких додатково включено розроблену технологію оцінювання персоналу (с.84), що дає змогу, дотримуючись індивідуального підходу, корегувати методи мотиваційного впливу в залежності від змін у компетентностях конкретних працівників;

обґрунтовано змістовну характеристику процесу мотивації професійного розвитку, яку доповнено визначенням специфіки чинників формування і руйнації мотивів професійного розвитку у роботодавців і найманих працівників, регуляторів мотиваційного впливу в межах окремих професійних

груп, розробкою циклограми мотиваційного процесу особистості (с.180-183), що поглиблює уявлення про мотивацію та сприяє подальшому розвитку мотиваційного менеджменту;

запропоновано науково-практичні рекомендації щодо вдосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств, які, на відміну від наявних, ґрунтуються на такому: 1) багаторівневій оцінці тенденцій у мотивації професійного розвитку працівників підприємств в Україні і країнах ЄС (с. 173-179); 2) розробці та застосуванні на мікрорівні методики діагностики ефективності мотивації, результати якої розширюють можливості обґрунтованого використання стимулів для підвищення зацікавленості працівників у професійному зростанні (с. 183-186); 3) підвищенні відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку персоналу (с.201-202, с 204-205) за рахунок їх співучасті у витратах й тісної взаємодії на різних економічних рівнях в організації та фінансуванні безперервного професійного розвитку працівників.

Практичне значення висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Результати дослідження, наукові висновки, положення та рекомендації дисертації мають важливе значення для розвитку як теоретичних та методологічних основ мотиваційного менеджменту професійного розвитку персоналу підприємств, так і для практичної діяльності, що підтверджується їх впровадженням органами державного управління, зокрема: Департаментом соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації (довідка № 04.2-22/4235 від 29.12.2017 р.) під час підготовки заходів щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання праці в частині інвестування у розвиток персоналу, створення сприятливих умов для безперервного навчання та перенавчання зайнятого населення; Кіровоградською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України (довідка № 02/337-А від 26.12.2017 р.) при підготовці нарад з головами профспілок та пропозицій щодо розвитку соціального партнерства в регіоні; ТОВ «Автогаз-ОІЛ» (довідка № 1.12.2017/11 від 19.12.2017 р.) в процесі розробки колективного договору, планів соціального розвитку колективу підприємства.

Теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи Дудка Сергія Вікторовича використовуються у навчальному процесі Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 31-15/308 від 11.09.2018 р.).

Результати дисертації в достатній мірі апробовані. Основні положення і висновки були викладені й обговорені на 6 міжнародних, 2 всеукраїнських науково-практичних конференціях та економічному науково-практичному форумі.

Повнота викладу основних результатів дисертаційного дослідження в опублікованих працях. За результатами дисертаційної роботи Дудка С.В. опубліковано 16 наукових праць, у тому числі, підрозділ у колективній монографії в іноземному виданні (0,5 друк. арк.), 5 статей – у вітчизняних наукових фахових виданнях (з яких 3 зареєстровані у міжнародних наукометричних базах даних), 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, 9 публікацій – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 6,15 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,10 друк. арк. Це в повній мірі відображає основні наукові результати дисертації.

Мова, стиль та оформлення дисертації й автореферату. Дисертація та автореферат написані грамотно, з дотриманням стилістичних та граматичних вимог. Наукові терміни, що вживаються у дослідженні, є загальноновизнаними. Викладення завдань та результатів досліджень, положень наукової новизни, висновків і рекомендацій є доступним для сприйняття, логічним та добре структурованим.

Зміст автореферату в повній мірі висвітлює основні положення, які викладені в дисертації. Висновки та рекомендації, опубліковані в наукових працях та авторефераті, за сутністю та змістовим наповненням характеризуються ідентичністю.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи. Критичний аналіз сформульованих у дисертації тверджень, висновків і практичних рекомендацій свідчить, що в роботі мають місце окремі положення, до яких є зауваження або які є дискусійними та потребують уточнення. До них, зокрема, можна віднести:

1. Визначаючи регулятори мотивації професійного розвитку в межах окремих категорій працівників на сучасному підприємстві (рис. 1.5, с. 62) доцільно було б їх розглядати їх за видами мотивації, наприклад, матеріальні, адміністративні, моральні. Специфіка кожного виду регуляторів дозволить ефективніше їх підібрати для реалізації механізмів мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу на різних рівнях управління.

2. Ідеї автора щодо вдосконалення технологій оцінювання персоналу в системі управління мотивацією професійного розвитку є дійсно новаторськими (с. 85-86), проте методика набула б значно більшої цінності для практиків, якби показники (ділові якості, професійні компетентності) були визначені для оцінюванні конкретних категорій персоналу з урахуванням специфіки групи. Це дасть можливість більш ефективно визначити для цих категорій персоналу мотиваційні заходи.

3. Проведена оцінка стану професійного розвитку персоналу підприємств України (табл. 2.3-2.6, с. 102-108) виявила різноманітні, але значно обмежені за обсягами, види професійного навчання на підприємствах. Така ситуація на етапі євроінтеграції несе загрози низької конкурентоспроможності суб'єктів господарювання і, відповідно, українських

працівників. Однак, для повної актуальності таких висновків вважаю за доцільне було б проаналізувати професійний розвиток у розрізі таких професійних груп як професіонали, технічні службовці, кваліфіковані робітники тощо.

4. Погоджуюсь з механізмом мотивації професійного розвитку персоналу, адаптованого до умов інтеграції в ЄС, представленим автором на рис. 3.1, с. 171, вважаю за необхідне доповнити функції механізму (оцінювання, контроль, мотивація, координація, регулювання) функцією планування, яка допоможе визначити системи оплати праці для різних професійних груп, методи і заходи кар'єрного зростання працівників тощо.

5. Також в моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України (рис. 3.1, с. 171) серед важелів впливу автор виділяє переважно економічні. Однак, не менш важливими регуляторами мотивації професійного розвитку працівників, є правові і соціальні важелі. Тому потрібно було б доповнити перелік важелів впливу, тим більш що в тексті дисертації автором наведено пропозиції щодо вдосконалення правових (табл. 3.4, с. 202) та більш широкого застосування соціальних важелів (у вигляді соціальних пакетів).

6. З наукової та прикладної точки зору в дисертації наведені досить цікаві пропозиції щодо заохочень та стягнень, які треба застосовувати для соціальних партнерів в залежності від прояву відповідальної поведінки у сфері професійного розвитку (с. 201-202). Проте, цінність таких рекомендацій була б більшою, якби автор їх подавав детальніше з наведенням прикладу конкретних положень колективних договорів або регіональних трудових угод.

7. В зв'язку з обмеженістю і недостатністю офіційних даних з боку Державної служби статистики України щодо професійного розвитку персоналу підприємств вважаю, що можна було б використовувати дані Державної служби зайнятості та її регіональних центрів в контексті підвищення кваліфікації і навчання новим професіям безробітних та інших категорій незайнятого населення.

Водночас зазначені зауваження не знижують наукової і практичної цінності основних положень дисертації, зроблених висновків і сформульованих рекомендацій, а підкреслюють актуальність, складність та комплексність обраної теми.

Загальний висновок. В цілому, дисертаційна робота Дудка Сергія Вікторовича на тему «Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України», представлена на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика, є самостійною завершеною науковою роботою, що відповідає обраній темі та визначеній меті. Отримані нові результати, які у своїй сукупності вирішують важливе наукове завдання - вдосконалення мотиваційного менеджменту щодо

професійного розвитку персоналу підприємств.

Автореферат дисертації відображає основні наукові результати та висновки, сформульовані у дисертаційному дослідженні.

Вирішені під час наукового дослідження поставлені завдання визначають власний внесок дисертанта у розвиток економіки праці, соціальної економіки та політики. За змістом й оформленням дисертаційна робота повністю відповідає вимогам пунктів 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567 зі змінами і доповненнями, вважаю, що її автор – Дудко Сергій Вікторович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри обліку і оподаткування
Чернівецького торговельно-економічного
інституту Київського національного
торговельно-економічного університету



С.Д. Лучик

