

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента доктора економічних наук, професора  
Ушенко Наталі Валентинівни  
на дисертацію Горпинченко Ольги Володимирівни  
на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму  
професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін»,  
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за  
спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним  
господарством**

### **Актуальність теми дисертаційного дослідження**

В умовах активізації інноваційних процесів у світі, які супроводжуються стрімким розвитком глобалізаційних тенденцій, появою нових економічних, соціальних і політичних викликів для країн, які прагнуть зайняти гідні позиції за рівнем конкурентоспроможності на міжнародній арені, питання забезпечення ефективного професійного розвитку зайнятого населення набуває все більшої актуальності. З метою активізації інноваційної діяльності на сьогодні у розвинених країнах світу застосовується низка важелів, методів та інструментів технологічного, організаційного, соціально-психологічного та іншого спрямування, проте людський капітал виступає одним з найважливіших чинників прискорення впровадження інноваційних змін в діяльності як окремих суб'єктів господарювання, так і галузей, територій, інноваційних кластерів, країн світу в цілому.

Значна увага з боку вітчизняних і зарубіжних учених до питань прискорення інноваційних процесів в економіці свідчить, що інноваційний розвиток виступає в якості найважливішого драйвера сталого соціально-економічного зростання держав. При цьому, задля забезпечення інноваційного розвитку будь-якої країни необхідна, у першу чергу, наявність висококваліфікованих фахівців, які володіють здатністю до безперервного здобуття нових знань, впровадження їх у практичну діяльність, а також до генерування інноваційних ідей, ефективного обміну досвідом, підтриманням власної компетентності на рівні сучасних вітчизняних і світових вимог. Своєрідними викликами для сучасних працівників є стрімке поширення інформаційно-комунікаційних технологій, діджиталізація усіх сфер професійної діяльності, необхідність щоденного опрацювання надвеликих обсягів даних, потреба у володінні навичками і здібностями підприємницької ініціативи, а також уміннями ефективної роботи у команді, прийняття

управлінських рішень, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, вирішення конфліктних ситуацій тощо.

Реалії сьогодення в Україні, на жаль, демонструють низький рівень ефективності розвитку людського капіталу, неналежну увагу до даного процесу як з боку держави й роботодавців, так і самих найманих працівників, панування формального підходу до організації професійного навчання й оцінки його результатів. Наявні проблеми у сфері законодавчого, фінансового, інституційного, організаційного забезпечення процесу професійного розвитку працівників.

Зважаючи на викладене, тему дисертаційного дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни слід вважати актуальною і своєчасною з точки зору забезпечення інноваційного розвитку економіки України.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами**

Дисертаційна робота пов'язана з тематикою науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, а саме: «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), у межах якої автором обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання професійного розвитку фахівців в контексті підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, шляхи реалізації стратегічних пріоритетів та механізмів функціонування системи освіти впродовж життя; науково-дослідною держбюджетною темою 38Б117 «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур як чинник національної безпеки держави в умовах соціально-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0117U001101, 2017 р.), під час виконання якої автором проведено оцінку впливу безперервного навчання на інноваційний розвиток та якість людського капіталу в Україні та світі, розроблено шляхи підвищення ефективності професійного розвитку працівників інноваційно-інтегрованих структур.

Отже, дисертаційна робота Горпинченко Ольги Володимирівни виконана відповідно до тематики науково-дослідних робіт за місцем роботи здобувача, має важливе теоретичне і практичне значення для розвитку національної економіки.

### **Рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційного дослідження, їх достовірність і новизна**

Сформульовані у дисертаційній роботі Горпинченко О.В. наукові положення, висновки і рекомендації є цілком достовірними та характеризуються науковою новизною. Підтвердженням цьому слугують, по-перше, використання значної кількості літературних джерел (із 285-ти найменувань), включаючи нормативні акти вітчизняного та зарубіжного законодавства, наукові праці фахівців з питань організації та регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційного розвитку

економіки, інформацію Державної служби статистики України, вітчизняних міністерств та відомств, міжнародних організацій, результати світових рейтингів, соціологічних досліджень. По-друге, це результати проведених власних аналітичних досліджень автора та застосування значної кількості класичних і сучасних методів наукового пізнання, у тому числі аналізу і синтезу, індукції та дедукції, порівняння й класифікації, узагальнення, абстрактно-логічного, аналітичного, коефіцієнтного, табличного і графічного, методу інтегрального оцінювання, експертних методів, методів стратегічного та SWOT-аналізу, структурно-логічного та кореляційно-регресійного аналізу, системного підходу та економічного аналізу. По-третє, це наявність підтвердження щодо практичного впровадження розробок автора в діяльності підприємств, установ та організацій. По-четверте, це значна публікаційна активність автора (26 публікацій), включаючи публікації у виданнях, що індексуються у загальноновизнаних світових наукометричних базах даних, таких як SCOPUS, Index Copernicus та ін.

Дисертантом у теоретичному розділі роботи узагальнено теоретичні положення організації професійного розвитку працівників, охарактеризовано сучасні моделі державного регулювання професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін з урахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіду, визначено особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні.

Дослідницько-аналітичний розділ дисертаційного дослідження здобувача присвячений здійсненню компаративного аналізу професійного розвитку працівників у міжнародному вимірі, визначенню стану та тенденцій професійного розвитку працівників в Україні та проведенню інтегральної оцінки мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників за регіонами України.

Практично спрямовані пропозиції здобувача, наведені у третьому розділі дисертаційної роботи, спрямовані на обґрунтування стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін, визначенню концептуальних засад удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників, розробленню методичного підходу до моніторингу результативності механізму професійного розвитку працівників в Україні.

Науковою новизною характеризуються такі основні результати проведеного автором дослідження:

1. Автором вперше обґрунтовано дуальний підхід до управління знаннями (с. 24-25, 63-67), який дозволяє комплексно розглядати вертикальну та горизонтальну трансформацію знань за умов переходу від статичної (організація виступає «реципієнтом» нових знань та використовує їх у практичній діяльності) до динамічної моделі управління знаннями (організація є «продуцентом» власних знань, адаптованих до нових організаційно-технічних і соціально-економічних умов, забезпечує поширення згенерованих знань та їх комерціалізацію).

2. Дисертантом удосконалено понятійно-категоріальний апарат дослідження в частині трактування поняття «професійний розвиток працівників»

як процесу безперервного навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання персоналу з метою формування і підтримання в актуальному стані знань, умінь та навичок, набуття необхідних фахових і особистісних якостей, підвищення продуктивності трудової діяльності (с. 25, 37).

3. Удосконалено стратегічні напрями професійного розвитку працівників під час формування знаннеорієнтованої інноваційної моделі економіки, які спрямовані на подолання соціально-економічних та організаційно-технічних невідповідностей в умовах інтенсивного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, глобальної зміни в потребах ринку праці, посилення роботизації у процесах виробництва, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічної та професійної мобільності працівників (с. 158-174).

4. Запропоновано шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання професійного розвитку працівників, який враховує як процеси економічного забезпечення безперервного професійного розвитку працівників, так і соціального забезпечення, базуючись на принципах людиноцентризму та ціннісноорієнтованого підходу (с. 184-195).

5. Набули подальшого розвитку методичні положення щодо інтегрального оцінювання впливу безперервного навчання на професійний розвиток працівників на мезорівні, що дозволило запропонувати основні диференційовані заходи для відповідних груп регіонів, впровадження яких дозволить усунути наявні територіальні асиметрії (с. 136-155).

6. Обґрунтовано методичний підхід до проведення моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні, що дозволяє систематично відслідковувати результати професійного розвитку, як під час фази безпосереднього навчання, так і фази впровадження отриманих знань тощо (с. 201-204).

### **Теоретична цінність та практичне значення отриманих результатів дисертаційного дослідження**

Наукові результати, одержані автором, мають як теоретичну, так і практичну цінність. Теоретична цінність полягає у поглибленні теоретико-методичних положень та розробці науково-практичних рекомендацій щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін у контексті підвищення якісних характеристик людських ресурсів, забезпечення збалансованості функціонування ринку праці та економіки в цілому.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні розробки автора використані в діяльності Департаменту з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького – з метою визначення перспектив задоволення кадрових потреб підприємств, установ та організацій регіону висококваліфікованими фахівцями (довідка №1116/21-д від 29.03.2019 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розробки програмних документів в контексті реалізації державної політики з питань соціально-трудових відносин,

зайнятості населення та трудової міграції (довідка №117/15 від 05.02.2019 р.); Вільної профспілки освіти і науки України – задля впровадження заходів щодо налагодження конструктивного соціального діалогу з питань забезпечення інституційної взаємодії у сфері організації вискоєфективного професійного розвитку працівників (довідка №55 від 10.10.2018 р.); Акціонерного товариства «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» – в процесі обґрунтування комплексу заходів щодо стимулювання персоналу до інноваційної праці та практичного застосування сучасних знань у роботі (довідка №191 від 18.12.2018 р.); Центральноукраїнського національного технічного університету – у навчальному процесі під час викладання навчальних дисциплін «Мотивація персоналу», «Людський розвиток», «Управління командами», «HR-менеджмент», «Кадрова безпека» (довідка №57-15/958 від 12.09.2018 р.).

### **Повнота викладу наукових положень, висновків та рекомендацій дисертації в опублікованих працях та авторефераті**

Результати наукових досліджень, покладені в основу дисертації, опубліковано у 26 наукових працях, серед яких: 2 статті у наукових виданнях іноземних держав, які включено до міжнародних наукометричних баз даних (у тому числі Scopus), 5 статей у наукових фахових виданнях України (з яких 2 – у виданнях, включених до міжнародних наукометричних баз даних), 2 розділи у колективних монографіях, 17 публікацій за матеріалами міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Загальний обсяг публікацій здобувача складає 13,01 друк. арк. (із них автору належить 9,63 друк. арк.).

Слід підкреслити, що наукові положення, висновки та пропозиції, що виносяться на захист, є результатом особистих напрацювань автора. Положення наукової новизни, які винесені здобувачем на захист, висвітлено у її публікаціях та в авторефераті у повній мірі. При цьому автореферат дисертації цілком відповідає дисертації за своїм змістом та структурою.

Вважаємо, що дисертантом дотримані всі вимоги МОН України щодо кількості публікацій, оформлення, апробації та впровадження результатів дисертаційного дослідження. Дисертація та автореферат відповідають вимогам чинного законодавства України щодо виконання та оформлення наукових робіт на здобуття наукового ступеня кандидата наук за обсягом і структурою, змістом і стилем.

### **Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи**

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Горпинченко Ольги Володимирівни в цілому, вважаємо за необхідне зазначити певні недоліки та дискусійні положення щодо проведеного автором дослідження, які можуть бути обговорені під час захисту:

1. Розглядаючи питання організації професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін варто було б більше уваги

приділити визначенню переваг та недоліків існуючих методів професійного навчання й підвищення кваліфікації, їх компаративній характеристиці (с. 43-44).

2. Потребують уточнення такі аспекти, як забезпечення більш високої зацікавленості як роботодавців, так і найманих працівників у підвищенні результативності професійного навчання, зокрема, застосування сучасних засобів стимулювання персоналу, дотримання відповідності між результатами праці та її оплатою, оцінка результативності проведеного професійного навчання (с. 89-90).

3. При аналізі міжнародного досвіду не зовсім зрозумілим є вибір груп країн, досвід яких вивчався у розрізі питання професійного розвитку працівників та чим цей вибір пояснюється (с. 94-109).

4. Автор дисертації в цілому досить детально проводить аналіз підвищення кваліфікації за різними групами показників на національному рівні в розрізі областей до 2014 року включно, пояснюючи це тим, що відбулося спрощення ведення фінансової звітності, проте здійснює прогноз виключно за показником підвищення кваліфікації (с. 127-130).

5. Дисертантом вірно зазначено, що період підвищення кваліфікації та оновлення знань працівників в Україні за окремими галузями здійснюється досить тривалий час (понад 20 років), проте це стосується офіційної статистики, але фактично підприємства проводять навчання працівників, проте не відображають це в звітності, тому варто було б провести власне дослідження з цього питання (с. 131-132).

6. Практичний інтерес становлять результати опитування автора щодо якості навчання, рівня освіти та зацікавленості респондентів у подальшому професійному навчанні. Однак автором не запропоновано заходи, здійснивши які, можна було б підвищити рівень професійного розвитку працівників (с. 133-135).

Проте, наведені зауваження та дискусійні положення не знижують теоретичної та практичної значимості, обґрунтованості і достовірності основних положень дисертаційної роботи здобувача та не впливають на позитивну оцінку рівня наукової новизни. Наявність невирішених у повній мірі аспектів свідчить про складність, комплексність та значущість обраної дисертантом тематики та є орієнтиром для подальших наукових розвідок у даному напрямі.

### **Загальний висновок**

Дисертаційна робота Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін» є завершеною науковою працею, в якій наведено нові науково обґрунтовані результати, пов'язані з поглибленням теоретико-методичних засад і розробленням практично орієнтованих рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання

професійного розвитку працівників в Україні. Тема, завдання та зміст дисертаційного дослідження повністю відповідають паспорту спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

На підставі ознайомлення зі змістом дисертації, автореферату, наукових публікацій дисертанта можна зробити висновок про високий рівень обізнаності здобувача з тематикою дослідження, володіння нею сучасними методами й навичками проведення наукових досліджень, вміння критично осмислювати існуючі наукові теорії, аналізувати існуючі тенденції та формулювати на цій основі власні висновки, аргументи, рекомендації.

Автореферат дисертації у повній мірі розкриває її основні положення та висновки, є ідентичним до дисертаційного дослідження за структурою та змістом викладення матеріалу, дозволяє отримати цілісне уявлення про роботу та її результати. Оформлення результатів дисертації відповідає чинним нормам та вимогам.

Зважаючи на вищевикладене, вважаємо, що дисертаційне дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін», враховуючи його актуальність, наукову новизну, якість проведених досліджень, теоретичну і практичну цінність одержаних результатів для національної економіки, відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567 (зі змінами та доповненнями), а здобувач – Горпинченко Ольга Володимирівна, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

#### Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри економіки та  
бізнес-технологій Національного  
авіаційного університету  
Міністерства освіти і науки України

*Ушенко*

**Н.В. Ушенко**

