

Спеціалізованій вченій раді К 23.073.03  
Центральноукраїнського національного  
технічного університету

**ВІДГУК**

*офіційного опонента, доктора економічних наук, доцента  
Смутчак Зінаїди Василівни  
на дисертаційну роботу Немченко Тетяни Анатоліївни  
«Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового  
потенціалу в умовах інноваційних трансформацій», подану до захисту  
на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за  
спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна  
економіка і політика*

*Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами,  
планами, темами*

Лідерство країн ЄС у просуванні принципів сталого розвитку та відстоюванні прав людини в умовах масштабного наступу цифровізації економіки і суспільства, поширення форм дистанційної та нестандартної зайнятості, експансії новітніх інформаційно-комунікативних технологій, автоматизації та роботизації у сфері зайнятості, а також поширення пандемії COVID-19 у світі, що ще більше посилило рівень соціальної незахищеності багатьох верств населення, збільшуючи стан суспільної напруженості, зумовило поступове утвердження більш осучасненого погляду на значення розвитку трудового потенціалу, зміщення акцентів у напрямі соціально-орієнтованого підходу.

Ключем до вирішення проблеми соціального розвитку трудового потенціалу в цьому випадку є створення сприятливих умов праці, захист прав людини, збереження здоров'я і довкілля, реалізація нововведень, поліпшення освіти й навчання. Це, безперечно, дозволить подолати такі негативні явища і тенденції, як стрімка депопуляція населення та зменшення його працездатної частини, сприятиме забезпеченню гідної оплати та безпечних умов праці, призупиненню відтоку кваліфікованих кадрів, укріпленню довіри до інститутів влади та громадянського суспільства тощо.

Таке розуміння меж відповідальності держави та бізнесу, підкріплене системою нормативних актів на національному рівні, а також громадською думкою, перетворить соціальну складову розвитку трудового потенціалу в

одну із основоположних умов функціонування сучасного суспільства, створення європейської моделі ринку праці в Україні.

Сучасні реалії, з огляду на вищезазначене, потребують науково-практичного обґрунтування та критичного осмислення формування та впровадження ефективного організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, спрямованого на забезпечення економічного зростання.

З цих позицій тематика дисертаційного дослідження Немченко Тетяни Анатоліївни «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» за ступенем актуальності є своєчасною, важливою в теоретичному та прикладному значенні.

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

За науковою спрямованістю дисертація Немченко Тетяни Анатоліївни відповідає планам науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема за наступною тематикою:

– «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» (номер державної реєстрації 0120U104171, 2020 р.), за якою дисертанткою визначено стратегічні напрями соціального розвитку трудового потенціалу та у відповідності до них розроблено шляхи удосконалення відповідного механізму, враховуючи інноваційні тенденції змін в економічних та соціальних системах;

– «Соціальні інновації в освітньому розвитку населення регіону» (номер державної реєстрації 0117U001292, 2017 р.), під час виконання якої авторкою проведено кластерний аналіз регіонів України та здійснено їх групування виходячи з рівня соціального розвитку трудового потенціалу;

– «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), у ході якої здобувачкою було виконано компаративний аналіз країн світу за станом соціального розвитку трудового потенціалу, а також визначено перспективи України, виходячи із проведеної оцінки за даним параметром на національному рівні.

## *Рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій*

Основні наукові положення, висновки, рекомендації дисертації мають достатньо глибоке теоретичне та методичне обґрунтування, відповідають поставленій меті та завданням дослідження, містять елементи наукової новизни.

Під час роботи над дисертацією здобувачкою було опрацьовано значну кількість (332 позиції) наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів за тематикою дослідження, нормативно-правових актів з питань регулювання функціонування трудового потенціалу, статистичних даних національного та міжнародного рівня, а також підсумків соціологічних досліджень.

Поставленої мети авторкою було досягнуто за рахунок застосування комплексу методичних інструментів, серед яких варто відзначити методи аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення, абстрактно-логічного, діалектичного пізнання, систематизації і класифікації, декомпозиції, статистичного, табличного, графічного, SWOT-аналізу та STEEPLE-аналізу, економіко-математичного, коефіцієнтного, індукції та дедукції, кластеризації та групування, системного підходу та узагальнення, структурно-логічного аналізу та експертних оцінок та інших.

Результати власних досліджень та напрацювань дисертанткою було апробовано на 10 міжнародних науково-практичних конференціях, а також впроваджено у практичну діяльність державних установ, громадських організацій та підприємств.

## *Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації*

Наведені наукові положення, висновки та рекомендації, які є предметом захисту дисертаційного дослідження, є результатом самостійної наукової діяльності здобувачки.

Дисертація містить теоретико-методичне обґрунтування соціальних аспектів розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій, дослідження стану та особливостей формування і розвитку трудового потенціалу України та пропозиції щодо розробки шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних змін.

Науковою новизною характеризуються наступні результати авторського дослідження дисертантки:

- здобувачкою удосконалено визначення терміну «трудовий потенціал» (стор. 51-52), яке дало змогу не лише розглянути його з позиції симбіозу якісно-кількісних характеристик людських ресурсів, але й наголосити на важливості їх поєднання із сприятливими економічними й соціальними умовами та наявністю належної ресурсної, фінансової, інформаційної, технологічної основи, в результаті чого формується нова якість працеактивного населення, що є підґрунтям для інноваційного, науково-технічного, інформаційного зростання, економічного та соціально-культурного розвитку;

- подальшого обґрунтування набуло трактування поняття «соціальний розвиток трудового потенціалу», який здобувачка розглядає під кутом зору визначення особливостей процесу соціального розвитку трудового потенціалу, актуалізації вищих потреб людини, беззаперечного впливу інноваційних трансформацій на соціально-трудові відносини, діджиталізації економічних процесів, трактуючи його як незворотні зміни якісних властивостей трудового потенціалу, які в кінцевому результаті сприятимуть становленню інноваційної економіки, забезпеченню суспільного добробуту, зростанню знань, вмінь та компетентностей трудового потенціалу, вдосконаленню результатів трудової діяльності (стор. 60);

- заслуговує на увагу систематизація вагомості чинників впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу, за якої доведено посилення дії цифрових та технологічних факторів, які суттєво впливають на формування світогляду, знань, вмінь, компетентностей на трудові можливості як окремої особистості, так і суспільства в цілому. Це дало можливість визначити як необхідність набуття цифрових навичок та знань, так і констатувати наявність «цифрового розриву» в суспільстві, враховуючи наявність доступу до інформаційно-комунікативних технологій, цифрових мереж та знань (стор. 69-70).

Враховуючи зазначене, було запропоновано методичний підхід щодо визначення складових організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, який, ґрунтуючись на реалізації методів, інструментів та принципів комплексності, систематичності, гуманізму, ефективності, адаптивності, інклюзивності, соціальної справедливості, соціальної згуртованості, соціальної відповідальності, враховуючи вищі мотиви та цінності людини, має діяти на кожному рівні управління трудовим

потенціалом та бути спрямованим на задоволення потреб особистості, створення передумов для всебічного її розвитку, гарантування її прав та свобод, що виступатиме основоположним фактором забезпечення економічного та соціального піднесення країни (стор. 78-86).

Проведений міжнародний компаративний аналіз (стор. 101-126), а також дослідження показників стану соціального розвитку трудового потенціалу України (стор. 126-160) дозволили виявити резерви та перспективи його зростання порівняно із розвиненими країнами світу. Групування регіонів країнами на кластери за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу дозволило визначити оптимальні напрями його підвищення з огляду на територіальні особливості (стор. 161-180).

Визначені стратегічні сценарії соціального розвитку трудового потенціалу дозволили обґрунтувати необхідність досягнення альтернативи «сталого соціального розвитку» (стор. 191), що має підкріплюватися об'єднанням впливу інноваційних зрушень в економіці та розробкою стратегічних і тактичних заходів щодо удосконалення системи управління соціальним розвитком трудового потенціалу.

За результатами дослідження було розроблено заходи щодо удосконалення дії організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу відповідно до рівнів його функціонування, які спрямовані на підвищення якісних та кількісних властивостей трудового потенціалу, зростання продуктивності праці, прискорення темпів діджиталізації економіки та забезпечення конкурентоспроможності України на світовій арені (стор. 195).

Варто відзначити розробку методичного інструментарію соціального розвитку трудового потенціалу, що передбачає застосування конкретного алгоритму оцінювання, визначених блоків показників, результатів експертних оцінок та трендів для ефективного забезпечення достовірною інформацією учасників соціально-трудових відносин.

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

Теоретична цінність дисертаційної роботи полягає в поглибленні теоретико-методичних основ вивчення проблематики соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних змін економіки, розробці концептуальної моделі соціального розвитку трудового потенціалу,

спрямованої на усунення наслідків соціального розшарування та сегрегації населення шляхом запровадження інклюзивних інновацій, визначенні ефективності даної моделі, проведенні компаративного аналізу основних результатів соціального розвитку трудового потенціалу на національному та міжнародному рівнях, здійсненні кластеризації регіонів України за даними п'яти оціночних блоків показників та обґрунтуванні пропозицій на подолання регіонального розриву, виокремленні стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу та запровадженні процесу його моніторингу.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає в розробці організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в контексті ефективного функціонування системи соціально-трудоких відносин, налагодження сприятливого соціально-психологічного клімату в соціумі та сприяння забезпечення суспільного добробуту. Пропозиції дисертації було враховано фахівцями Департаменту економічного розвитку та торгівлі Кіровоградської обласної державної адміністрації – у контексті обґрунтування пропозицій стосовно розвитку регіонального людського капіталу шляхом розробки соціально-орієнтованих стратегій і програм (довідка №21-01-21/1225.02101 від 07.12.2020 р.); Департаментом освіти і науки Кіровоградської обласної державної адміністрації – в ході пошуку напрямів забезпечення балансу між потребами регіонального ринку праці та наданням освітніх послуг, соціального розвитку та реалізації трудового потенціалу молодих фахівців (довідка №01-18/40/1-25 від 04.12.2020 р.); Громадської ради при Кіровоградській обласній державній адміністрації – щодо формування ефективних відносин соціального партнерства між ключовими стейкхолдерами стосовно врегулювання питань гарантування соціального захисту населення та забезпечення суспільного добробуту (довідка №01-01/78 від 24.11.2020 р.); Товариства з обмеженою відповідальністю «ТАКТ 2011» – під час розробки пропозицій, що спрямовані на удосконалення мотиваційного механізму соціального розвитку трудового потенціалу підприємства, зростання рівня соціальної відповідальності та згуртованості (довідка №1/20-д від 15.09.2020 р.).

Основні положення дисертаційної роботи впроваджено до освітнього процесу Центральноукраїнського національного технічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Управління трудовим потенціалом», «Мотивація персоналу», «Стратегічний менеджмент», «Адміністративний

менеджмент», «Самоменеджмент» (довідка №45/15-39-21/18-1589 від 10.12.2020 р.).

### ***Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях***

Ключові положення дисертаційної роботи представлено здобувачкою шляхом опублікування 20 наукових праць, серед яких 8 у співавторстві:

- 1 стаття у зарубіжному періодичному науковому виданні країн ЄС;
- 4 статті у наукових фахових виданнях України;
- 1 розділ у колективній монографії;
- 14 публікацій в інших виданнях.

Загальний обсяг наукових публікацій дисертантки становить 12,29 друк. арк., особистий внесок в які – 10,3 друк. арк.

Результати наукового дослідження доповідалися, обговорювалися та отримали схвальні відгуки на 10 міжнародних конференціях.

Автореферат дисертації у повній мірі відображає структуру, зміст та положення наукової новизни дисертаційної роботи, що виносяться на захист.

Дисертаційна робота написана в науковому стилі, з дотриманням логічної структури, вимог до обсягу та оформлення, містить анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

Таким чином, можна зробити висновок про достатню апробацію дисертаційної роботи та її відповідність вимогам, що встановлені МОН України до дисертацій на здобуття наукового ступеню кандидата наук.

### ***Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертаційної роботи***

Відзначаючи безсумнівну актуальність теми дисертаційного дослідження, науковий доробок здобувачки та в цілому надаючи позитивну оцінку дисертації, відзначимо окремі недоліки та дискусійні положення:

1. Здобувачкою проведено ґрунтовну роботу щодо здійснення класифікації та ранжування чинників впливу на соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій. Це дозволило виокремити соціальні, економічні, демографічні, природні, культурні, психологічні, виробничі (технологічні), організаційні, освітні, екологічні

фактори. Разом з тим, робота б виграла за умови більш наочного відображення результатів ранжування чинників соціального розвитку трудового потенціалу (стор. 69).

2. Дисертантка приділяє значну увагу дослідженню теоретичних засад «соціального розвитку» в цілому, «соціальних аспектів розвитку трудового потенціалу», «соціального розвитку трудового потенціалу», «соціального потенціалу» та «соціального капіталу» (стор. 54-66). Проте, на наше переконання, спільні і відмінні риси, переваги й недоліки застосування кожного із цих понять у дисертаційному дослідженні варто було б поглибити.

3. Авторка наводить у дисертаційній роботі поняття «соціальна сегрегація», «соціальна ексклюзія» та «соціальна інтеграція» в контексті соціального розшарування суспільства (стор. 93), з важливістю яких в умовах сучасних реалій складно не погодитися. Однак, на нашу думку, варто було б навести авторське визначення даних категорій, що дозволило б зробити результати проведених у дисертаційному дослідженні теоретичних узагальнень більш комплексними.

4. Недостатньою мірою обґрунтованою, на наш погляд, виглядає аргументація вибору країн для проведення компаративного аналізу на міжнародному рівні за такими показниками, як: індекс соціального прогресу, глобальний інноваційний індекс, індекс людського розвитку, індекс людського капіталу, індекс якості життя, індекс процвітання, рівень наявності цифрових навичок у населення, кількість користувачів Інтернету та ін. (стор. 102-115). Авторка апелює до доцільності аналізу у розрізі країн Вишеградської групи, проте застосований підхід до включення тих чи інших країн для проведення аналізу варто було б аргументувати більш детально, тобто конкретно відзначити, чому саме ці країни було обрано для проведення аналізу та що саме з їх досвіду у сфері розвитку соціально-трудої сфери варто було б використати в Україні.

5. Проведені в третьому розділі SWOT-аналіз та STEEPLE-аналіз (стор. 187-190) безсумнівно дозволяють здобувачці розробити відповідні стратегічні альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу в Україні та в подальшому ідентифікувати напрями поліпшення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу. Водночас, вбачається більш доцільним проведення відповідних видів аналізу у попередніх розділах дисертаційного дослідження.



6. На наше переконання, у дисертаційному дослідженні варто було б більш широко висвітлити результати аналізу нормативно-правової бази з питань регулювання соціально-трудових відносин, управління трудовим потенціалом, соціальних аспектів його розвитку та захисту населення.

Загалом, зазначені недоліки не применшують науково-практичне значення дисертаційної роботи, а вказані дискусійні положення свідчать про актуальність та широкий спектр питань за обраною тематикою, а відповідно не змінюють загальну позитивну оцінку дисертації Немченко Тетяни Анатоліївни.

### *Загальний висновок*

Дисертаційне дослідження Немченко Тетяни Анатоліївни на тему «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» варто визнати завершеною науковою працею, що характеризується актуальністю, комплексністю та науковою новизною. В роботі отримано науково обґрунтовані результати, що полягають в узагальненні теоретико-методичних положень та розробці напрямів щодо удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу.

Аналіз змісту автореферату, друкованих праць за темою дисертації дозволяє зробити висновок, що в них достатньо повно відображено теорію, методологію та методику дослідження, наукові результати і основні висновки. Автореферат дисертації відповідає за своїм змістом та структурою дисертаційній роботі. Усі пункти наукової новизни дослідження, які заявлені в авторефераті, належним чином відображено у дисертаційній роботі. Обсяг друкованих праць та їх кількість відповідає вимогам атестаційної колегії МОН України щодо публікацій основного змісту дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

Тема дисертації та її зміст загалом відповідають паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика, за якою дисертацію представлено до захисту. Оформлення результатів дослідження відповідає чинним вимогам Держстандарту, а викладених положень та висновків дослідження – нормам наукового стилю.

Враховуючи актуальність, новизну, отримані результати та висновки дисертаційної роботи, її структуру, обсяг та зміст, наукове дослідження Немченко Тетяни Анатоліївни на тему «Організаційно-економічний механізм

