

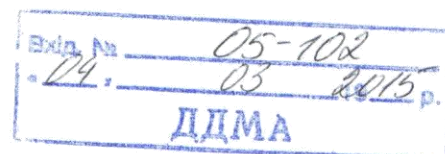
До спеціалізованої вченої ради Д 12.105.03
Донбаської державної машинобудівної
академії Міністерства освіти і науки
України

ВІДГУК

**офіційного опонента д.е.н., професора
Головкової Людмили Степанівни
на дисертаційну роботу Реви Олексія Володимировича
на тему «Формування системи соціально відповідального управління
персоналом вугледобувних підприємств України», поданої на здобуття
наукового ступеня кандидата
економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління
підприємствами (за видами економічної діяльності)**

Актуальність теми дисертаційного дослідження

Розвиток вугільної промисловості України протягом останніх двадцяти років супроводжувався негативними явищами в управлінні персоналом та формуванні і використанні людського капіталу в цілому. Вугледобувні підприємства скорочують чисельність працівників, ліквідують амбулаторії, будинки відпочинку та інші об'єкти соціальної інфраструктури, через складний фінансовий стан зменшуються видатки на оздоровлення, профілактичні огляди, охорону праці та техніку безпеки, навчання працівників і підвищення їхньої кваліфікації та ін. З іншого боку, зниження мотивації виробничого та інженерно-технічного персоналу, падіння престижності шахтарської праці, погіршення трудової дисципліни, знищення соціальної інфраструктури малих шахтарських міст призводить до ситуації, коли на шахтах гостро відчувається брак кадрів, особливо високої кваліфікації, відзначається зростання їх плинності і зниження продуктивності праці, незацікавленість молоді в трудовій устрої. За цих умов виникає необхідність пошуку такого підходу до управління персоналом, який забезпечить подолання зазначених проблем за рахунок збільшення соціальної задоволеності персоналу і потенційних можливостей вугільних підприємств на засадах економічної ефективності. Зазначені обставини обумовлюють актуальність та науково-практичну значущість теми



дисертаційної роботи Реви О.В., присвяченої формуванню системи управління персоналом на засадах соціальної відповідальності та економічної ефективності.

Додатковим аргументом на користь актуальності дослідження Реви О.В. виступає його виконання в рамках науково-дослідних робіт Донецького державного університету управління Міністерства освіти і науки України за темами: «Умови, фактори та механізми забезпечення розвитку ЗЕД України в сучасній світовій економіці» (номер держреєстрації 0109U005427, 2009–2013 рр.) та «Соціально-економічний розвиток підприємств та галузей національної економіки: механізми і методи управління та регулювання» (номер держреєстрації 0111U006423, 2011–2014 рр.), в межах яких автором розвинуто теоретичні та науково-методичні положення щодо розв'язання проблеми формування системи соціально відповідального управління персоналом з урахуванням національного та світового досвіду.

Ступінь обґрунтованості, вірогідності та повноти наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукові положення і висновки, отримані Ревою О.В. в ході виконання дисертаційної роботи, мають обґрунтований і вірогідний характер, оскільки базуються на використанні значного обсягу наукових праць закордонних і українських авторів з досліджуваної проблеми і сучасних методів наукового пізнання: аналізу синтезу, системного підходу; економічного аналізу; статистичних методів обробки економічних даних; методу рефлексивного моделювання тощо.

Інформаційну базу дослідження склали дані Державної служби статистики України та міжнародних організацій, Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, дані нефінансової звітності й управлінського обліку підприємств, матеріали опитування працівників вугледобувних підприємств України, інформаційно-аналітичні матеріали з питань розвитку корпоративної соціальної відповіда-

лити науково-методичні засади його реалізації.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій

Основний результат дисертаційної роботи Реви О.В. полягає в розвитку теоретичних, науково-методичних положень і практичних рекомендацій, які визначають принципи та організаційно-змістові аспекти формування та розвитку системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України. Серед складових основного результату слід відзначити положення, які послідовно розкривають його зміст і мають наукову новизну:

автором розвинуто теоретичне обґрунтування понятійно-категорійного апарату досліджень в сфері корпоративної соціальної відповідальності, зокрема трактування понять «корпоративна соціальна відповідальність», «соціально відповідальне управління персоналом», які виходять з функціонального значення соціальної відповідальності в економічній системі і дозволяють розкрити зміст проявів соціальної відповідальності в управлінні окремими сферами діяльності підприємства (с. 21-26);

конкретизовано наукові засади бачення структури і змісту системи соціально відповідального управління персоналом підприємств, що дало змогу отримати уявлення про змістові аспекти об'єкту управлінського проектування на підприємствах при реалізації соціальної відповідальності (с. 34-37);

розроблено концептуальні положення формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, які базуються на комплексному баченні змісту соціальної відповідальності перед персоналом, визначенні науково-методичних підстав проектування складових системи соціально відповідального управління персоналом і створити таким чином певну новітню технологію управління персоналом вугледобувних підприємств за сучасних умов (с. 54-56);

дисертантом згруповано принципи національного підходу до реалізації систем соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних

підприємствах України на основі виділення їх змістових характеристик, що дозволяє визначити об'єктивні умови проектування таких систем і основні проблеми, які виникають при його реалізації (с. 80-93);

удосконалено механізм формування системи соціально відповідального управління персоналом на підприємстві на основі виокремлення методів і способів взаємодії держави, шахт та їхніх працівників у процесі застосування ними важелів реалізації соціально відповідальних заходів та інформаційних взаємодій (с. 109-115);

дістала подальшого розвитку процедура здійснення моніторингу результативності соціально відповідального управління персоналом на шахті як засіб забезпечення ефективності реалізації технології проектування і реалізації системи соціально відповідального управління персоналом і проектування відповідних систем на вугледобувних підприємствах (с. 123-131);

удосконалено науково-методичні положення здійснення оцінки результатів соціально відповідального управління персоналом на вугледобувних підприємствах України, зокрема виділено напрями соціальної відповідальності на вугледобувних підприємствах та відповідні групи показників рівня і результативності її реалізації (с. 136-145);

на підставі використання методології рефлексивного управління й IDEF0 визначено структур системи інформаційно-організаційного забезпечення комунікацій між стейк-холдерами при реалізації соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємстві і зміст інформаційних потоків (с. 154-169).

Повнота викладу основних результатів дослідження в опублікованих працях

Основні положення і результати дослідження достатньо повно висвітлені в опублікованих дисертантом наукових працях. Зокрема, Ревою О.В. підготовлено 12 наукових праць загальним обсягом 4,25 ум.-друк. арк., серед них: 7 статей у наукових фахових виданнях (у тому числі одна стаття – у ви-

данні, включеному до міжнародних наукометричних баз), 5 публікацій у матеріалах конференцій. Особисто автору належить 3,5 друк. арк., його внесок у праці, опубліковані у співавторстві, відображає новітні наукові результати, отримані в ході виконання дисертаційної роботи.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Відзначаючи теоретичну і практичну значимість наукового дослідження Рєви О.В., необхідно звернути увагу на деякі положення дисертаційної роботи, які, на мій погляд, потребують подальшого обґрунтування або є дискусійними.

1. Віддаючи належне теоретичному аспекту проведеного дослідження, який створив підґрунтя для формування концептуальних положень щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств і дозволив розробити пропозиції щодо їх практичної реалізації, слід вказати, що теоретичні позиції автора дещо суперечать складеному в сучасній літературі підходу, який розглядає принцип добровільності як вихідне положення реалізації корпоративної соціальної відповідальності. Зокрема в пп. 1.1 автором достатньо багато уваги приділяється ролі держави в соціально відповідальній діяльності підприємств, тобто визначенні примусової соціальної відповідальності.

2. Надаючи аргументи на користь доцільності реалізації запропонованого механізму формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств, автором не обґрунтовується спосіб реакції бізнесу на зміну державних приписів щодо соціального забезпечення та захисту, а також можлива реакція на це з боку працівників і громади. Адже формування почуття соціальної задоволеності та захищеності працівників є достатньо інерційним процесом, а будь-яке скорочення програми соціально відповідальних дій швидко нівелює позитивний ефект.

3. Недостатньо обґрунтованим видається включення показника витрат вугледобувного підприємства на оплату праці в систему оцінювання со-

ціально відповідального управління, оскільки сам по собі цей показник не відображає змісту соціально відповідального ставлення роботодавця до працівника, а є відображенням відносин вартості і трудових відносин в правовому змісті.

4. Автором недостатньо чітко визначено, яким чином і з якою значущістю при проектуванні системи соціально відповідального управління персоналом будуть враховані результати оцінки очікувань персоналу і громади щодо складових соціальної відповідальності і результати прогнозування ефективності від їх впровадження. Додаткового обґрунтування управлінських дій потребує варіант, коли очікування персоналу будуть занадто високими, а їх невиправдання призведе до значного падіння мотивації.

5. Додаткової аргументації потребує процедура прогнозування витрат і результатів від упровадження елементів соціально відповідального управління персоналом вугледобувного підприємства і кінцева конкретизація їх переліку, яка є елементом концептуальних положень щодо формування системи соціально відповідального управління персоналом.

6. Звертає на себе увагу той факт, що поза полем зору дисертанта в кінцевому рахунку залишилася проблема практичної реалізації соціальної відповідальності шахт в разі їх містоутворювальної ролі. Вочевидь, що рекомендації дисертації виявляться в певних випадках недостатніми, а в певних – непотрібними для забезпечення набору персоналу на роботу і забезпеченні стабільності його складу.

Разом з тим, висловлені зауваження не носять принципового характеру, вони є свідченням складності і багатоаспектності проблем, піднятих у дисертаційній роботі, і суттєво не впливають на її позитивну оцінку.

Загальна оцінка дисертаційної роботи та її відповідність встановленим вимогам

Дисертаційна робота Реви О.В. є цілісним, логічним, завершеним науковим дослідженням, результатом якого є науково обґрунтовані положення,

що в сукупності вирішують важливе завдання щодо теоретичного та науково-методичного обґрунтування управлінської технології з формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України за сучасних умов. За змістом та оформленням дисертаційна робота «Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України» відповідає нормативним вимогам Міністерства освіти і науки України, пп. 9, 11, 12, 13 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор, Рева Олексій Володимирович, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:
завідуюча кафедри фінансів
та економічної безпеки
Дніпропетровського національного
університету залізничного транспорту
імені академіка В. Лазаряна
Міністерства освіти і науки України
(м. Дніпропетровськ)

д.е.н., професор



Вірюк
Венд секретар
04 березня 2015р.
12.105.03
Т.В. Рева

