

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційну роботу
Красностула Володимира Миколайовича
«КРОС-ФУНКЦІОНАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ ПЕРСОНАЛУ
ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ»,

подану на здобуття наукового ступеню кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.04 - економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Актуальність теми дисертаційної роботи
та її зв'язок з науковою тематикою

У сучасних умовах функціонування та розвитку більшості галузей виробництва все вагомішого значення набуває розробка і впровадження методів удосконалення управління та взаємодією персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. Зазначене пов'язано із вирішенням проблеми впровадження та розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу як одної з ключових проблем економіки. Саме тому виникає і стає певною необхідністю розробки такого механізму взаємодії персоналу, який націлював би колективи підприємств та окремих робітників на досягнення високих кінцевих народно-господарчих результатів. Незважаючи на наявність значного масиву робіт, присвячених розробці багатогранній і завжди актуальній проблемі управління персоналом, недостатньо дослідженими залишаються питання впровадження саме крос-функціональної взаємодії персоналу, виявлення креативного потенціалу, адекватних сучасним реаліям. Вирішення даного завдання потребує подальших досліджень та наукового обґрунтування. Тому дослідження у цьому напрямку, які здійснюються у дисертації, є актуальними та своєчасними.

Актуальність теми підтверджується зв'язком досліджень з науковими планами та програмами, у яких брав участь автор. Дисертаційна робота виконана в межах науково-дослідної роботи Класичного приватного університету: "Розвиток стратегії промислових підприємств на основі інноваційного спрямування" (державний реєстраційний номер 0113U007108) та "Формування механізмів стабілізації функціонування промислових підприємств на засадах

антикризового управління” (державний реєстраційний номер 0116U000799), зокрема здобувачем розвинуто теоретико-методичні та концептуальні положення щодо впровадження й розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств України.

2. Основні результати, наукові положення і їх наукова новизна.

В дисертації сформульовано мету та завдання роботи, визначено об’єкт та предмет дослідження, обґрунтовано теоретико-методичні засади та надано практичні рекомендації щодо розвитку теоретичних засад та обґрунтування методичних підходів до впровадження й розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств України.

Зміст дисертації викладено у логічній послідовності – вступ, три розділи основного тексту, загальні висновки, додатки і список використаних джерел. У першому розділі розкрито процес взаємодії персоналу промислових підприємств у контексті системи управління; охарактеризовано суть і параметри крос-функціональної взаємодії персоналу підприємств; визначено особливості оцінювання ефективності крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств. Другий розділ містить результати аналізу фінансово-економічних показників промислових підприємств як основи забезпечення розвитку взаємодії персоналу; оцінки готовності промислових підприємств до організаційних змін та організаційної структури промислових підприємств на придатність до створення крос-функціональних команд. У третьому розділі представлено результати удосконалення методичного підходу до оцінювання креативного потенціалу персоналу промислових підприємств та підходу до управління крос-функціональною взаємодією персоналу на основі системно-рефлексивного підходу. Автором визначено сценарії розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств. На наш погляд, автором достатньо чітко окреслено пункти наукової новизни одержаних результатів, яку розкрито у відповідних розділах дисертації, а саме:

удосконалено:

– концептуальні положення щодо впровадження та розвитку крос-

функціональної взаємодії персоналу, практична цінність якої полягає в обґрунтуванні шляхів удосконалення системи управління персоналу в напрямі досягнення максимального синергетичного ефекту завдяки організаційній трансформації зв'язків, упорядкуванню відносин між суб'єктами та узгодженню цілей взаємодії персоналу промислових підприємств;

– методичний підхід до оцінювання внутрішнього креативного потенціалу промислових підприємств, який базується на обґрунтуванні сукупності показників: плинність кадрів високої кваліфікації, од., питома вага інженерно-технічних та наукових працівників у загальній чисельності персоналу, %, питома вага працівників з вищою освітою в загальній чисельності персоналу, %, витрати на підвищення кваліфікації персоналу, млн. грн., показник винахідливої активності за кількістю, од., показник винахідливої кількості за часом, од./міс., витрати на НДДКР, млн грн. Практична цінність методичного підходу полягає в тому, що суб'єкт господарювання має змогу самостійно оцінити рівень внутрішнього креативного потенціалу, дослідити його в динаміці, обґрунтувати шляхи його підвищення та повної реалізації;

– управління крос-функціональною взаємодією персоналу на основі системно-рефлексивного підходу до його креативності. Використання пропонованого підходу надає змогу структурувати креативність крос-функціональної команди промислового підприємства, визначити шляхи рефлексивного управління суб'єктами взаємодії, можливості стимулювання продуктивної креативності та виключення проявів непродуктивної, підвищити ефективність управління командою, побудувати стратегію розвитку крос-функціональної взаємодії;

– сценарії розвитку взаємодії суб'єктів у ланцюзі “керівництво підприємства – керівник крос-функціональної команди – крос-функціональна команда”. Практична значущість сценарного підходу полягає в можливості обґрунтування варіантів крос-функціональної взаємодії персоналу в умовах конфлікту та стимулювання його діяльності; визначення напрямів корекції відносин персоналу з метою підвищення ефективності його взаємодії;

набуло подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат у частині уточнення суті категорії “взаємодія персоналу” як сукупності регламентованих відносин штатних працівників, що забезпечує функціонування об’єкта певним заданим чином, типи яких визначаються установленими структурними та функціональними зв’язками між ними. Взаємодія між персоналом у системі зумовлює той синергетичний ефект його функціонування, що є відмінним від сумарного ефекту роботи окремих кадрів;

– тлумачення суті категорії “крос-функціональна команда”, що, на відміну від існуючих, має за мету створення крос-функціональної команди для досягнення синергетичного ефекту, а не лише виконання певного цільового завдання. Для формування ефективної крос-функціональної команди доповнено принципи: єдності, досяжності мети, визначення ролей у команді відповідно до професійних та особистих компетенцій працівника.

Висновки по кожному розділу і роботі в цілому корелюють з поставленими завданнями і відображають наукову новизну одержаних результатів.

3. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, що наведені у дисертації.

Для досягнення поставленої мети дослідження і реалізації поставлених завдань автором застосовано комплекс сучасних наукових методів: діалектичний і спостережень, узагальнення, класифікації, аналізу та синтезу, стратегічного аналізу, експертних досліджень, трендового аналізу, економічного аналізу, системно-рефлексивний підхід, сценарного та імпульсного моделювання. В цілому, наукова обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, представлених у дисертаційній роботі, не викликають сумнівів.

4. Теоретична та практична значущість результатів дисертаційної роботи.

Результати і рекомендації рецензованої дисертаційної роботи мають достатню теоретичну і практичну значущість і можуть широко використовуватися як у теорії так і у практиці народно-господарчої діяльності підприємств і галузі в

цілому.

Позитивним моментом дисертації є те, що її рекомендації наближені до рівня конкретних методик, застосування яких має забезпечити впровадження крос-функціональної взаємодії персоналу на промислових підприємствах. Основні положення роботи отримали позитивний відгук і рекомендовані до впровадження в роботу Департаменту освіти і науки Запорізької міської ради в частині використання концепції впровадження та розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу (довідка № 01.01-21/504 від 01.03.2019); на Запорізькому сталеварному заводі в частині використання методичного підходу до оцінювання креативного потенціалу промислових підприємств (довідка № 64/07-01 від 28.11.2018); у діяльність Запорізької торгово-промислової палати в частині використання рекомендацій з удосконалення управління крос-функціональною взаємодією персоналу (довідка № 34/ЗППО від 17.01.2018); у діяльності АК АТ “Мотор Січ” у частині використання варіантів крос-функціональної взаємодії персоналу в умовах конфлікту та стимулювання його діяльності, визначення напрямів корекції відносин суб’єктів з метою підвищення їх ефективності (довідка № ФД/18354 від 16.05.2018). Результати дослідження використовують також у навчальному процесі Класичного приватного університету при викладанні дисциплін “Економіка промислового підприємства”, “Економіка праці і соціальні трудові відносини”, “Наукова організація нормування праці” (довідка № 02-19 від 04.03.2019).

5. Стиль та мова викладення результатів дисертаційної роботи.

Дисертаційна робота написана достатньо грамотною українською мовою з додержанням загально прийнятої наукової термінології, розділи дисертації логічно пов’язані між собою, основні положення викладено лаконічно і переконливо. Математичні формули, ілюстративно-графічні матеріали і посилання на джерела інформації відповідають вимогам, що висуваються до кандидатських дисертацій.

6. Оцінка публікацій та повноти відображення результатів дослідження в авторефераті.

Основні теоретичні положення і висновки дисертації знайшли відображення у 13 наукових працях, з яких: 7 – статті в наукових фахових виданнях України, включених до міжнародних інформаційних і наукометричних баз, 6 – матеріали конференцій. Загальний обсяг публікацій – 4,88 д. а., з яких 4,06 д. а. належить особисто автору. Всі наукові результати, що висуваються на захист, опубліковані.

7. Дискусійні положення та зауваження до роботи.

Оцінюючи дисертацію Красноступа В.М. в цілому позитивно, необхідно висловити деякі зауваження, у тому числі й такі, що носять принциповий або ж дискусійний характер.

1. У вступі в пункті *удосконалено* не чітко визначено, чим запропонована концепція щодо впровадження та розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу докорінно і конкретно відрізняється від існуючих.

2. Слід зазначити обґрунтованість і доцільність виконаного автором детального аналізу сутності категорії «крос-функціональна взаємодія», яка безумовно є фундаментом для подальших досліджень. Однак, досліджуючи категорії доцільно було б зазначити їх спільні риси та відмінності у закордонних та українських дослідників.

3. В дисертації на рис.1.1 представлено логіку обґрунтування суті категорії «Взаємодія персоналу», але автором не до кінця здійснено реалізацію на конкретних промислових підприємствах всіх аспектів відповідно до їх теоретично розробленої послідовності.

4. Певним недоліком оцінювання організаційних структур промислових підприємств на придатність до створення крос-функціональних команд є те, що воно носить дещо констатуючий характер станом на 2017 р., не простежуються тенденції, відсутнє порівняння з аналогічними зарубіжними підприємствами.

5. У п.п. 3.3 автор обґрунтовує сценарії розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств, проте, не зрозуміло за рахунок яких коштів пропонується їх реалізовувати.

6. У дисертації декларується низка науково-методичних та практичних заходів щодо впровадження крос-функціональної взаємодії персоналу, котрі мають забезпечити розвиток системи управління персоналу та покращити ефективність від його взаємодії, але не зазначено, що для цього потрібне серйозне реформування всієї нормативно-правової системи на державному рівні та ініціації з боку власників.

Проте, зазначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи Красноступа В.М., оскільки вони не впливають на сутність і вагомість зроблених висновків та не принижують її високий науковий рівень і практичну значущість, позначаючи подальші напрями дослідження.

8. Загальна оцінка дисертаційної роботи.

Таким чином, дисертаційна робота Красноступа Володимира Миколайовича є самостійно виконаною завершеною науково-кваліфікаційною роботою, в якій розв'язано актуальну проблему з удосконалення концептуальних положень, методології дослідження та теоретико-методичних засад впровадження й розвитку крос-функціональної взаємодії персоналу промислових підприємств України. Дисертація характеризується новизною одержаних результатів та висновків і відповідає вимогам пп. 9, 11, 12, 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого Постановою КМУ від 24 липня 2013 р., № 567, а її автор, Красноступ Володимир Миколайович, заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор,
декан економічного факультету,

Запорізький національний університет
МОН України, м. Запоріжжя



ЧЕРЕП Алла Василівна

Вашій секретар
Запорізького національного
університету



Олександр В. Жученко