

РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента, доцента кафедри менеджменту
Водолажської Тетяни Олександрівни
на дисертаційну роботу Ковальової Оксани Павлівни
на тему: *«Кадрове забезпечення корпоративного управління підприємств»*,
представлену на здобуття ступеня доктора філософії
в галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Вивчення тексту дисертації здобувача та опублікованих наукових праць дає підстави для представлення розгорнутої характеристики основних результатів дослідження та визначення його відповідності критеріям, які викладені у «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії».

1. Актуальність теми дисертації. Нині невід'ємним напрямком роботи підприємств та організацій різних галузей є дослідження та підвищення ефективності їх діяльності, зокрема управління та доцільне використання наявних і потенційних ресурсів. Одним із ключових видів ресурсів, що використовуються в їх роботі, є кадрові ресурси, зокрема, персонал, від наявності та компетентності якого залежить можливість досягнення загальних цілей та розвитку підприємства.

Останнім часом на українському ринку фіксується стійка тенденція збільшення кількості корпоративних підприємств, зокрема приватних та товариств з додатковою відповідальністю, що зумовлює потребу в розвитку та поліпшенні системи корпоративного управління відповідно новим викликам та вимогам довкілля. Тому організація кадрового забезпечення корпорацій та поліпшення його якості є однією із нагальних задач, в межах якої, поряд із традиційними, потребують вирішення завдання щодо управління розвитком корпоративних відносин, впровадження корпоративної культури, врахування потреб різних стейкхолдерів, мотивування та ряду інших проблем корпоративного управління. У зв'язку з цим, дослідження кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств є актуальним і потребує ретельного аналізу.

Формування, оцінювання й удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління потребує використання сучасних методів, зокрема

компетентнісного підходу, що також актуалізує питання розроблення науково-методичного забезпечення зазначених процесів у дослідженні. Його використання дозволить сформулювати обґрунтовані та дійсно дієві управлінські рішення щодо удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств.

Отже, вирішення існуючих проблем кадрового забезпечення корпоративного управління зумовлює необхідність пошуку нових підходів, розроблення інструментів та механізмів, що підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

2. Оцінювання обґрунтованості наукових результатів дисертації, їх достовірності та новизни.

Тему дослідження розглянуто докладно та всебічно. Логічна структура роботи визначається її метою та поставленими завданнями.

Отримані особисто автором основні наукові результати дослідження окреслюються науковою новизною, зокрема:

— удосконалено поняття кадрового забезпечення корпоративного управління (с. 34-37), що характеризується його розглядом як мультіскладного комплексу дій (процесів), спрямованих на формування, реалізацію й удосконалення кількісного та якісного складу наглядових рад і корпоративного менеджменту, реалізація якого здійснюється через збалансовану кадрову політику підприємства, спрямовану на досягнення довгострокових цільових орієнтирів підприємства з урахуванням дії факторів впливу (соціально-економічних, політичних, демографічних та інших);

— удосконалено процесний підхід до формування, реалізації й удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств (с. 68-74), що базується на ідеї застосування ієрархічної системи суб'єктно-об'єктного розгляду системи корпоративного управління й управління компетентностями на основі парадигми «ключові компетенції організації – компетентності членів наглядової ради – компетентності корпоративного менеджменту»;

— удосконалено методичний підхід до оцінювання компетентностей персоналу у сфері корпоративного управління (с. 137-152), що, на відміну від існуючих, базується на обґрунтуванні складових компетентностей за принципом «10 M2P» (управлінських, професійних і особистісних), виділенні найбільш важливих методом факторного аналізу та оцінюванні за принципами кваліметрії, що дозволило сформулювати ієрархічну модель факторів-

компетентностей;

— набув подальшого розвитку теоретико-методичний підхід до формування системи підбору членів наглядових рад та системи корпоративного менеджменту (с. 165-181), який відрізняється поетапним оцінюванням професійної компетентності кандидатів у члени ради; порівняльним оцінюванням як частини процесу підбору та встановлення рівня ділової активності членів наглядової ради, яка базується на визначенні трьох «Р»: базового ресурсу; результатів діяльності; репутації суб'єкта;

— набуло подальшого розвитку науково-методичне забезпечення формування мотиваційного механізму в системі корпоративного управління (с. 186-195), що, на відміну від існуючих, базується на обґрунтуванні типу корпоративного управління, оцінці економічних можливостей щодо задоволення інтересів та потреб стейкхолдерів з погляду та впровадження підходу з позицій збалансованості мотиваційних методів і інструментів відносно поставлених цілей.

Практичне значення одержаних результатів дисертаційного дослідження полягає в розробленні методичних підходів і практичних рекомендацій для вдосконалення кадрового забезпечення підприємств корпоративного типу, реалізація яких дозволить підвищити ефективність їх діяльності.

Прикладні результати дослідження та розроблені практичні рекомендації апробовано у діяльності автотранспортних підприємств в якості методичного та практичного інструментарію оцінювання кадрового забезпечення корпоративного управління підприємства.

Наведені у роботі наукові положення, висновки та рекомендації повністю обґрунтовані, ґрунтуються на фактичних даних, які відображені у роботі в табличному та графічному вигляді та є логічним завершенням проведеного дослідження, оскільки підтверджуються довідками про впровадження результатів досліджень на функціонуючих автотранспортних підприємствах та апробацією результатів на міжнародних та всеукраїнських конференціях. Інтерпретацію отриманих результатів проведено з використанням сучасних методів обробки інформації.

Ковальновою О.П. наукові дослідження були здійснені на кафедрі менеджменту в рамках науково-дослідних робіт та науково-дослідних тем Харківського національного автомобільно-дорожнього університету: «Проблеми управління підприємствами на автомобільному транспорті» (номер державної реєстрації 0119U103270), зокрема автором виділено ознаки дисфункціональності наглядових рад та визначено значення кадрового

забезпечення членів наглядових рад для попередження неефективності діяльності.

Окремі положення дисертації використовуються в навчальному процесі Харківського національного автомобільно-дорожнього університету під час викладення таких навчальних дисциплін: «Управління персоналом», «Корпоративне управління», «Креативний менеджмент», в курсовому і дипломному проектуванні.

Наукові дослідження виконані під керівництвом завідувачки кафедри менеджменту, доктора економічних наук, професорки Криворучко Оксани Миколаївни.

Таким чином, поставлене у дисертаційній роботі наукове завдання з теоретичного узагальнення та розроблення науково-методичних підходів і рекомендацій з формування й удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств виконано повністю, здобувачка Ковальова О.П. повною мірою опанувала методологію наукової діяльності.

3. Оцінювання змісту дисертації, її завершеність та дотримання принципів академічної доброчесності. Дисертаційна робота здобувачки Ковальової О.П. за змістом в повній мірі відповідає Стандарту вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня за спеціальністю 073 «Менеджмент» та напрямам досліджень до освітньо-наукової програми «Менеджмент».

Дисертація є завершеною науковою працею із наявністю особистого внеску здобувача у науковий напрям «Менеджмент».

Відповідно результатам розгляду звіту подібності у підсумку перевірки дисертаційної роботи на текстові співпадіння, можна дійти висновку, що дисертація Ковальової Оксани Павлівни є результатом її самостійних досліджень та не містить елементів фальсифікації, компіляції, фабрикації, плагіату та запозичень. Використані ідеї, результати і тексти інших авторів мають належні посилання на відповідне джерело.

За результатами аналізу дисертаційної роботи та публікацій автора порушення принципів академічної доброчесності не виявлено.

4. Мова та стиль викладення результатів. Дисертація представлена державною мовою, характеризується єдністю форми та змісту, відповідністю логіки та структури; її текст викладено у науковому стилі.

За структурою дисертаційна робота містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг дисертації становить

265 сторінок.

У вступі дисертації окреслено актуальність обраної теми, розкрито ступінь дослідження проблеми, зазначено інформаційні джерела та авторів (вчених), на результати наукових досліджень яких спирається автор; відображено зв'язок роботи з науковими темами; сформульовано мету, об'єкт, предмет і завдання дослідження; зазначено використані методи дослідження; визначено елементи наукової новизни одержаних результатів, їх теоретичне та практичне значення, вказано особистий вклад автора, апробацію результатів роботи, наукові публікації, структуру та обсяг дисертації.

У першому розділі *«Теоретичні засади кадрового забезпечення корпоративного управління»* проведено ґрунтовне дослідження понятійно-категорійного апарату кадрового забезпечення корпоративного управління, у підсумку якого уточнено поняття кадрового забезпечення (як мультіскладного комплексного процесу, реалізація якого здійснюється внаслідок збалансованої кадрової політики підприємства, що спрямована на досягнення цілей і завдань компанії) та кадрового забезпечення корпоративного управління (як мультіскладного комплексу дій (процесів), спрямованих на формування, реалізацію й удосконалення кількісного та якісного складу наглядових рад і корпоративного менеджменту) з врахуванням дії факторів впливу, а саме соціально-економічних, політичних, демографічних та інших; на його підставі розроблено підхід до формування, реалізації та удосконалення кадрового забезпечення в корпоративному управлінні, що базується на ідеї застосування механізмів розвитку компетентностей на основі парадигми «ключові компетенції організації – компетентності членів наглядової ради – компетентності корпоративного менеджменту», що дозволить забезпечити баланс інтересів стейкхолдерів, ефективне управління організацією та її успішний розвиток.

У другому розділі *«Аналіз передумов і чинників оцінювання кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств»* здійснено ретельний аналіз особливостей функціонування та розвитку корпоративного сектору України за різними показниками та ознаками, розроблено схему прийняття рішень щодо удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління; на основі статистичних даних функціонування підприємств корпоративного сектору проаналізовано кадрове забезпечення корпоративних підприємств в Україні, та в Харківській області, зокрема. Здійснено дослідження визначальних понять компетентнісного підходу в управлінні персоналом; розроблено систему компетентностей у сфері корпоративного

управління; побудовано модель компетентностей на основі принципу внесення по 10 управлінських, професійних й особистісних компетентностей («10 M2P»), одержаних на підставі узагальнення сучасних моделей і досвіду їх оцінювання в практичній діяльності. Методом статистичного факторного аналізу встановлено найбільш важливі види компетентностей та оцінено рівень їх вияву за методом кваліметричного оцінювання.

У третьому розділі *«Науково-методичні рекомендації з удосконалення кадрового забезпечення корпоративного управління»* розглянуто існуючі підходи до визначення рівня якості корпоративного управління, проаналізовано фактори, що призводять до неефективної роботи наглядової ради; розроблено порядок формування наглядової ради, який відрізняється поетапним оцінюванням компетентності кандидатів у члени ради; порівняльним оцінюванням як частиною процесу підбору та встановленням рівня ділової активності членів наглядової ради, яка базується на визначенні трьох «Р»: базового ресурсу; результатів діяльності; репутації суб'єкта. Здійснено аналіз поняття та побудовано загальну схему формування та реалізації мотиваційного механізму; запропоновано методологію розробки управлінських рішень щодо кадрового забезпечення корпоративного управління, що базуються на методології усунення проблем, та розроблено відповідний інструментарій її реалізації.

Додатки містять додаткові результати теоретичних досліджень та статистичних розрахунків, документи, які підтверджують впровадження отриманих результатів у практичну діяльність підприємств.

Дисертаційна робота оформлена відповідно до вимог наказу МОН України від 12 січня 2017 р. № 40 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

5. Оприлюднення результатів дисертаційної роботи. Одержані наукові результати дисертації висвітлено у 16 наукових публікаціях здобувача, зокрема: 7 статей у виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України (категорія «Б») зі спеціальності 073 «Менеджмент», 1 стаття у зарубіжному виданні. Результати дисертації були апробовані на 8 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Опубліковані праці здобувачки відрізняються високим науковим рівнем, всебічно окреслюють основні наукові здобутки, що містяться в трьох розділах дисертації із беззаперечним дотриманням принципів академічної доброчесності. У роботах, які опубліковано у співавторстві, особистий внесок

автора відображає зараховані за темою дисертації результати досліджень та не викликає сумнівів.

Таким чином, наукові результати описані в дисертаційній роботі, повністю висвітлені у наукових публікаціях здобувача.

6. Недоліки та зауваження до дисертаційної роботи. Наукові результати дисертації дійсно є суттєвими та відображають значний внесок у розвиток корпоративного управління в цілому та його кадрового забезпечення, зокрема. Водночас, разом із досягненнями та перевагами, в дисертації Ковальної О.П. є певні недоліки та зауваження, які носять дискусійний характер, зокрема:

1. При дослідженні понятійно-категорійного апарату компетентнісного підходу в управлінні персоналом (с. 75-86, 121-138) потрібно більш чітко сформулювати співвідношення понять «компетентності персоналу» та «компетенції персоналу», оскільки в роботі спостерігається їх синонімічне (взаємозамінне) використання.

2. При формуванні матриці компетентностей «10 M2P» (с. 137) бажано глибше обґрунтувати включення до її складу компетентностей у кількості саме 10 одиниць в кожній групі (управлінські, професійні, особистісні); визначити базовий термін: модель компетентностей (с. 129-132), система компетентностей (с. 133), профіль компетентностей, матриця компетентностей (с. 137).

3. На наш погляд, має місце недостатнє обґрунтування доцільності використання та інструментарію реалізації процесного підходу при формуванні компетентностей корпоративного менеджменту (с. 135). Бажано проаналізувати переваги та недоліки цього підходу порівняно з іншими можливими варіантами.

4. На нашу думку, до професійних компетентностей відповідної матриці (с. 137) бажано включити «Здатність брати на себе відповідальність за результати прийнятих управлінських рішень».

5. Потребує уваги важливість розробки та застосування спеціалізованих програмних засобів для оцінювання кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств з позиції автоматизації процесу та підвищення ефективності оцінки.

Окреслені зауваження не зменшують теоретичного та практичного значення результатів дисертаційної роботи, до того ж окремі з них можуть бути враховані в подальшій роботі автора.

Вважаю, що зазначені зауваження не є визначальними і не применшують науковий вклад та практичну значущість результатів та не впливають на

загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи.

7. Загальний висновок про дисертаційну роботу. Дослідження та аналіз дисертаційної роботи Ковальнової Оксани Павлівни дозволяє зробити висновок, що за своїм змістом, теоретичним рівнем і практичною значущістю, вона є завершеною науковою працею, в якій отримані нові науково обґрунтовані результати, що в сукупності вирішують конкретну науково-прикладну задачу кадрового забезпечення корпоративного управління підприємств.

Вважаю, що дисертаційна робота здобувачки ступеня доктора філософії Ковальнової Оксани Павлівни на тему «Кадрове забезпечення корпоративного управління підприємств» виконана на високому науковому рівні з беззаперечним дотриманням принципів академічної доброчесності, є завершеним науковим дослідженням, сукупність теоретичних та практичних результатів якого розв'язує наукове завдання, що має істотне значення для галузі управління та адміністрування. Дисертаційна робота за своєю актуальністю, практичною цінністю та науковою новизною повністю відповідає вимогам чинного законодавства України, що передбачені в п. 6-9 «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 21.03.2022 р. № 341 та від 19.05.2023 р. № 502.

Здобувачка Ковальова Оксана Павлівна заслуговує на присудження їй ступеня доктора філософії в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Рецензент:

Доцент кафедри менеджменту,
факультету управління та бізнесу,
Харківського національного автомобільно-
дорожнього університету
Міністерства освіти і науки України,
кандидат економічних наук, доцент

Тетяна ВОДОЛАЖСЬКА

