

ВІДГУК
офіційного опонента
Лісогор Лариси Сергіївни
на дисертацію Дудка Сергія Вікторовича
«Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі
євроінтеграції України», подану на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук за спеціальністю
08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Актуальність теми дисертаційного дослідження. В умовах глобалізації світового економічного простору відбуваються трансформаційні зміни у сфері зайнятості, пов'язані з посиленням ролі інноваційної, кваліфікованої праці у забезпеченні сталого економічного розвитку країн. Пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення можливостей покращення якісних параметрів робочої сили, створення умов для розбудови системи безперервної освіти. Формування інноваційних засад розвитку економіки передбачає необхідність залучення кваліфікованої праці, здатної адаптуватися до технологічних змін. Водночас швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, посилення гнучкості ринку праці обумовлюють доцільність та необхідність систематичного оновлення отриманих працівниками знань та навиків, що забезпечуватиме високий рівень адаптованості робочої сили до інноваційних змін.

Однак підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки неможливе без створення умов для професійного розвитку робочої сили. Особливої актуальності в умовах посилення євроінтеграційних тенденцій розвитку країни набувають питання покращення якості освіти, посилення її практикоорієнтованого змісту, забезпечення можливостей розвитку системи навчання на виробництві. Відповідно, це потребує вивчення досвіду європейських країн стосовно забезпечення професійного розвитку робочої сили, стимулювання як роботодавців, так і працівників до підвищення кваліфікації. Відсутність комплексного підходу до мотивації професійного розвитку працівників (як з боку роботодавців, так і працівників), обмежені можливості фінансування програм перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів суттєво ускладнюють вирішення завдання поліпшення якості людського потенціалу країни. Разом з тим, недостатня увага з боку вітчизняної науки до проблем мотивації професійного розвитку персоналу, обмежені можливості використання досвіду європейських країн суттєво знижують ефективність державної політики у сфері забезпечення безперервної освіти. Враховуючи вищезазначене, тема представленої

дисертаційної роботи Дудка Сергія Вікторовича «Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України», присвячена дослідженню економічного змісту та напрямів удосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств в Україні, є достатньо актуальною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Виконання дисертаційного дослідження Дудка Сергія Вікторовича тісно пов'язане з планами наукових робіт Центральноукраїнського національного технічного університету; зокрема, у межах виконання науково-дослідних робіт «Освітньо-професійні чинники зростання соціального капіталу» (державний реєстраційний номер 0114U003730; ОК 0216U004026), «Удосконалення мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку» (номер державної реєстрації 0114U007217) дисертантом було досліджено специфіку освітньо-професійного розвитку працівників та сформульовано основи функціонування механізму мотивації професійного розвитку персоналу.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна.

Аналіз структури та змісту дисертаційної роботи Дудка Сергія Вікторовича на тему «Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України», автореферату здобувача, опублікованих наукових праць свідчить, що основні положення, що формують наукову новизну дисертації, висновки та пропозиції, отримані в результаті авторського наукового дослідження та повністю відображають особисті здобутки.

Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів підтверджується логічним використанням актуальних методів наукового дослідження: метод аналітичний, діалектичний – для збирання, обробки й систематизації інформації стосовно професійного розвитку працівників; метод систематизації та класифікації – для систематизації методів і технологій стосовно оцінювання персоналу, управління його мотивацією; метод статистичного аналізу – для здійснення порівняльної оцінки тенденцій професійного розвитку персоналу підприємств в Україні і ЄС; метод економіко-математичного аналізу – для визначення взаємозалежності освіти і доходу; методи соціологічного аналізу та експертних оцінок – для здійснення діагностики дієвості мотивації професійного розвитку персоналу; метод системного підходу – для розробки пропозицій щодо вдосконалення мотивації професійного розвитку персоналу.

Об'єктивність висновків та рекомендацій, отриманих у ході дисертаційного дослідження, підтверджується результатами аналізу наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних вчених. В якості інформаційної бази дослідження використовувалися законодавчі та нормативно-правові акти України; інформаційно-статистичні та аналітичні дані Державної служби статистики України, Eurostat, інших міжнародних організацій.

Досягнення мети дисертаційного дослідження, що передбачає узагальнення теоретико-методичних засад та розроблення науково-практичних рекомендацій щодо мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України, забезпечено логічністю змісту та структури роботи. Сформульовані за результатами дослідження висновки, рекомендації та пропозиції повною мірою відображають науково обґрунтовані результати роботи, отримані відповідно до мети та завдань дисертації, які спрямовані на удосконалення механізмів регулювання мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України.

Безперечним здобутком дисертанта є отримання наукових результатів, які мають вагомим теоретичне й практичне значення, та характеризуються *науковою новизною*. Серед найбільш значимих результатів дисертаційного дослідження можливо відзначити наступні.

Запропонований дисертантом науково обґрунтований структурно-функціональний підхід до побудови моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств передбачає необхідність урахування взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму (с. 167-179). Заслуговує на увагу підхід дисертанта, згідно якому доцільно забезпечувати односпрямований мотиваційний вплив на соціальних партнерів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях в інтересах забезпечення спільної участі у забезпеченні професійного розвитку працівників підприємств (рис. 3.1, 3.2, 3.3, 3.4). Достатньо логічно дисертант обґрунтовує мету, аналізує принципи, функції, структурні складові механізму мотивації, виокремлюючи блоки механізму (з визначенням цільових орієнтирів та особливостей мотиваційного впливу) (с.172-179). До числа здобутків дисертанта слід віднести науково-методичне забезпечення дії механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (с. 171-173), що включає авторські методики оцінювання персоналу, а також діагностики ефективності мотивації.

На основі аналізу наукових джерел та систематизації методів і технологій управління мотивацією професійного розвитку персоналу дисертантом обґрунтовано доцільність розроблення та запровадження технології оцінювання персоналу, спрямованої на забезпечення коригування методів мотиваційного впливу залежно від змін компетентностей окремих працівників (с. 83-86).

Відзначаються логічністю та науковою обґрунтованістю пропозиції дисертанта щодо можливостей адаптації розробленої моделі механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємств до завдань інтеграції в ЄС (с. 172-173). Аргументуючи доцільність адаптації моделі до стандартів ЄС, дисертант відзначає необхідність удосконалення системи мотиваційних чинників та важелів. Це, на думку дисертанта, передбачає розширення як горизонтальної, так і вертикальної взаємодії соціальних партнерів; забезпечення їх співучасті у витратах, пов'язаних з інвестуванням у професійний розвиток, заохочення працівників до безперервного

професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації (с. 173-174).

Заслуговує на увагу запропонований дисертантом науково-методичний підхід до визначення стану професійного розвитку персоналу підприємств. Відповідно до цього підходу, передбачається здійснення порівняльної оцінки тенденцій професійного розвитку в Україні та ЄС (с. 83-112) на базі показників прогресивності (регресивності) такого розвитку (с.107-110). До авторських здобутків слід віднести комплексну оцінку передумов та чинників мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (с. 115-141), що дало змогу об'єктивно оцінити динаміку процесів професійного розвитку персоналу вітчизняних підприємств.

Достатньо аргументовано дисертант обґрунтовує необхідність удосконалення методичного інструментарію оцінки дієвості мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, що передбачає доцільність використання засобів діагностики з урахуванням оцінювання співвідношення впливу професійної компетентності персоналу і його мотивованості на результати трудової діяльності (с. 157-162). Не менш логічною є пропозиція дисертанта стосовно використання сценарного підходу при варіативному моделюванні зв'язку професійного розвитку персоналу та підвищення продуктивності праці (с. 152-155).

Відзначаються науковим підходом запропоновані дисертантом процедури поетапного комплексного оцінювання професійних компетентностей та якісних характеристик персоналу, його мотивованості в межах професійних груп, а також інфографічний супровід такого оцінювання, що відображає динаміку професійного розвитку та стану мотивації персоналу (с. 167-171).

Здійснена дисертантом систематизація наукових підходів до оцінювання рівнів професійної підготовки, професійного навчання, професійного розвитку (с. 36-40) дала змогу удосконалити трактування поняття «професійний розвиток персоналу підприємств» з позицій розгляду його сутності на рівні працівника і на рівні підприємства (с. 39), передбачає необхідності узгодження інтересів соціальних партнерів у сфері професійного розвитку.

Заслуговує на увагу здійснений дисертантом аналіз економічного змісту процесу мотивації професійного розвитку (с. 46-70), на основі якого визначено специфіку чинників формування і руйнації мотивів професійного розвитку у роботодавців і найманих працівників (с. 58-60, 62-63). Достатньо логічними є підходи дисертанта щодо визначення регуляторів мотиваційного впливу у межах окремих професійних груп (с. 62), розробки циклограми мотиваційного процесу особистості (рис. 3.5). Також аргументованими є підходи автора до визначення сутності механізму мотивації у сфері професійного розвитку (с. 65); має елементи наукової новизни авторське визначення економічної сутності мотиваційного забезпечення професійного розвитку (с. 180).

Відзначаються науковою новизною науково-практичні рекомендації дисертанта щодо удосконалення мотиваційного забезпечення професійного

розвитку персоналу підприємств (с. 172-174). Пропозиції дисертанта щодо посилення мотивації, що базуються на багаторівневій порівняльній оцінці тенденцій мотивації профрозвитку в Україні і країнах ЄС, а також рекомендації стосовно напрямів підвищення відповідальності соціальних партнерів за стан професійного розвитку персоналу (с. 199-211) заслуговують на увагу.

Практичне значення висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, полягає у застосуванні методичних підходів до оцінювання мотивації професійного розвитку персоналу підприємств, що сприятиме посиленню взаємодії соціальних партнерів на різних економічних рівнях стосовно організації безперервного професійного розвитку персоналу підприємств та вдосконалення його мотиваційного забезпечення.

Пропозиції та рекомендації дисертанта щодо створення сприятливих умов для безперервного навчання та перенавчання зайнятого населення за рахунок удосконалення колективно-договірного регулювання праці (у частині інвестування у розвиток персоналу) були враховані Департаментом соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації (Довідка № 04.2-22/4235 від 29.12.2017 р.). Також пропозиції дисертанта стосовно стимулювання професійного розвитку персоналу підприємств були використані Кіровоградською обласною організацією профспілки працівників освіти і науки України (Довідка № 02/337-А від 26.12.2017 р.) у ході підготовки нарад з головами профспілок та пропозицій щодо розвитку соціального партнерства в регіон.

Запропоновані дисертантом інструменти мотиваційного впливу знайшли застосування у практиці діяльності ТОВ «Автогаз-ОІЛ», що сприяло удосконаленню колективного договору, запровадженню планів соціального розвитку колективу підприємства.

Окремі результати дослідження запроваджені в навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету при викладанні навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини». Впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження в практичну діяльність установ, організацій, підприємств підтверджено відповідними довідками.

Повнота викладу основних результатів дисертаційного дослідження в опублікованих працях. Результати наукових досліджень, покладені в основу кандидатської дисертації, опубліковані у 16 наукових працях загальним обсягом 6,15 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,10 друк. арк. Публікації дисертанта включають 5 статей у наукових фахових виданнях України, з них 3 включено до міжнародних наукометричних баз, 1 стаття – у зарубіжному науковому виданні, 9 публікацій – в інших виданнях та матеріалах наукових конференцій. Наведені в дисертаційному дослідженні публікації повною мірою відображають основні наукові результати дисертації.

Результати дисертації достатньою мірою апробовані, основні положення і висновки були викладені й обговорені на 6 міжнародних і 3 всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Мова, стиль та оформлення дисертації й автореферату. Дисертація та автореферат написані державною мовою, характеризуються науковим стилем викладення матеріалу; зміст дисертаційної роботи відзначається логічністю. Викладення наукових завдань, пунктів наукової новизни, висновків, рекомендацій та пропозицій добре структуроване, аргументоване. Дисертаційна робота містить додатки, які доповнюють та розширюють її положення. Автореферат за змістом відповідає основним положенням дисертаційної роботи, повною мірою відображає її структуру та логіку викладення матеріалу.

За обсягом, змістом, структурою, повнотою викладу результатів дослідження та оформленням дисертаційна робота Дудко С.В. повністю відповідає вимогам державних стандартів та Міністерства освіти і науки України.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи.

Разом з тим, позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Дудко С.В., необхідно відзначити певні недоліки та дискусійний характер окремих положень, які можуть стати предметом обговорення під час захисту.

1. Аналізуючи результати моделювання на основі систематизації та аналізу статистичних показників країн, які стосуються доходу, освіти, соціального розвитку та конкурентоспроможності, дисертант відзначає, що «...збільшення рівня освіти на 1% обумовлює збільшення доходу на душу населення на 398 дол. США» (стор. 140). На наш погляд, встановлені закономірності доцільно було б більш повно відобразити у представленій в дисертаційній роботі науковій новизні.

2. Дисертант на стор. 206 відзначає «...наявність градації щодо рівня відповідальності та різність рівнів відповідальності залежно від мотиваційного налаштування респондентів». Разом з тим, потребує конкретизації під час виступу, які критерії використовувалися для виокремлення цих рівнів відповідальності.

3. Дисертант на стор. 180 наводить визначення «мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств» як сукупності різноманітних економічних, соціальних, організаційно-технічних, технологічних, морально-психологічних, адміністративних та інших умов, чинників та засобів впливу, які спонукають персонал до набуття професійних компетентностей та постійного професійного самовдосконалення. Водночас, на наш погляд, під час захисту дисертанту доцільно більш детально зосередитися на виокремленні тих чинників, які виступають мотиваторами або демотиваторами професійного самовдосконалення особистості.

4. Достатньо логічними є тези дисертанта стосовно того, що мотивацію персоналу підприємства до професійного розвитку знижують та руйнують такі чинники як низький рівень професійної підготовки на

підприємстві, низька оплата праці, слабкий соціальний захист, відсутність умов для реалізації знань, умінь, навичок, високий рівень індивідуальних витрат на навчання, перенавчання, неготовність до освоєння інновацій (стор. 59). Погоджуючись у цілому з точкою зору дисертанта, пропонуємо відзначити, яким чином та у якій мірі зазначені вище чинники впливають на мотивацію персоналу (чи відрізняється інтенсивність впливу цих чинників і чому саме це відбувається).

5. На рис. 1.6. «Концептуальна схема зв'язку функціональних складових у механізмі мотивації професійного розвитку персоналу підприємства» (стор. 66) дисертант представив структурно-логічну схему функціонування механізму мотивації професійного розвитку персоналу підприємства. Зокрема, дисертант виокремив таку складову механізму як «визначення видів діяльності, які потребують змін у мотивації професійного розвитку». На наш погляд, було б логічно під час виступу відзначити, яким чином може відбуватися визначення саме найважливіших видів діяльності.

6. У параграфі 3.1 «Формування механізму мотивації професійного розвитку персоналу, адаптованого до умов інтеграції в ЄС» дисертант зазначає, що «мотивація професійного розвитку персоналу підприємств базується на обґрунтуванні наявності тісного взаємозв'язку між професійним розвитком людини і розвитком соціуму, який доводить: необхідність багатоаспектного вивчення розвитку людини; потребу вивчення закономірностей професійного зростання людини та набуття цілісної системи характеристик у сфері праці; важливість розуміння системного взаємозв'язку якісних змін у професійних компетентностях та характеристиках працівників підприємств внаслідок динамічних змін у розвитку соціуму під впливом НТП, глобальних інноваційних зрушень у розвитку людства» (стор. 167). На наш погляд, необхідно конкретизувати, яким чином існування цього взаємозв'язку може результуватися у напрямках державної політики, спрямованої на посилення мотивації професійного розвитку персоналу підприємств (з боку соціуму та боку особистості).

Водночас, зазначені зауваження не впливають суттєво на науково-практичну цінність основних результатів дисертаційної роботи, отриманих висновків і сформульованих рекомендацій, і не знижує загальної позитивної оцінки роботи.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Дудка Сергія Вікторовича на тему «Мотивація професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України» є завершеною науковою працею, в якій представлено науково обґрунтовані результати, пов'язані з розробленням теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій щодо мотивації професійного розвитку персоналу підприємств на етапі євроінтеграції України. Тема та зміст дисертації відповідає паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Дослідження виконано автором самостійно на достатньо високому теоретико-методологічному рівні. Основні положення та отримані наукові результати висвітлено у публікаціях автора. Автореферат дисертації ідентично відображає структуру і зміст роботи, основні положення, отримані наукові результати, сформульовані висновки і рекомендації та не містить інформації, що є відсутньою у дисертаційній роботі.

Дисертація має наукове та практичне значення, належним чином структурована, порядок викладення матеріалу відображає послідовність проведеного автором дослідження.

Враховуючи актуальність теми, наукову новизну дослідження, значимість отриманих результатів для науки і практики, а також відповідність дисертаційної роботи вимогам Міністерства освіти і науки України, пп. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами і доповненнями, вважаю, що її автор – Дудко Сергій Вікторович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
головний науковий співробітник
відділу соціальної політики
Національного інституту
стратегічних досліджень

Л.С. Лісогор

*підпис Лісогор Л.С. завіреню
Першим заступником
директора інституту*



В.М. Яблоневский