

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента кандидата економічних наук, Карзун Ірини Григорівни на дисертаційне дослідження Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін», подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством**

**Актуальність теми дисертаційного дослідження та її зв'язок з державними і галузевими науковими програмами, планами, темами**

В умовах інноваційних перетворень, які відбуваються в нашій країні, життєздатність суб'єктів господарювання різних форм власності залежить не тільки від фінансових ресурсів та матеріально-технічного забезпечення, а і від рівня професійного розвитку людського капіталу. Саме професійний розвиток працівників стає основним чинником, здатним забезпечити зростання прибутку бізнесу та економіки країни в цілому. Створення умов і стимулів для безперервного професійного розвитку працівників, використання нових знань у професійній діяльності, прагнення персоналу до систематичного підвищення своєї компетентності є запорукою успішного функціонування усіх суб'єктів економічної діяльності, підвищення їх конкурентоспроможності на національному і світовому рівні.

Разом з тим, у сфері організації професійного розвитку працівників підприємств, установ та організацій України спостерігається низка негативних явищ і тенденцій, які полягають у формальному підході до проведення професійного навчання, відсутності критеріїв оцінки ефективності його результатів, невідповідності випускників закладів вищої освіти потребам ринку праці, недостатній диференціації оплати праці відповідно до обсягів і якості виконуваних професійних обов'язків, наявності невирішених питань щодо законодавчого регулювання професійного розвитку в країні та недостатньому фінансовому забезпеченні професійного навчання тощо.

Оскільки функціонування вітчизняних підприємств характеризується глибокими інноваційними трансформаціями, покликаними забезпечити подальший їх розвиток, який не є можливим без втручання держави, удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін є вкрай важливим.

Дисертація Горпинченко О.В. пов'язана з темами науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету, зокрема:

- «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), де автором обґрунтовано напрями вдосконалення регулювання професійного розвитку фахівців в контексті підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, шляхи реалізації стратегічних пріоритетів та механізмів функціонування системи освіти впродовж життя;

- «Розвиток інноваційно-інтегрованих структур як чинник національної безпеки держави в умовах соціально-економічної нестабільності» (науково-дослідна держбюджетна тема 38Б117, номер державної реєстрації 0117U001101, 2017 р.). Основний доробок автора: проведено оцінку впливу безперервного навчання на інноваційний розвиток та якість людського капіталу в Україні та світі, розроблено шляхи підвищення ефективності професійного розвитку працівників інноваційно-інтегрованих структур.

Враховуючи прикладний характер та змістовне наповнення, є всі підстави вважати дисертаційну роботу виконаною у руслі пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України, а наявність невирішених питань щодо забезпечення ефективного механізму державного регулювання професійного розвитку працівників підтверджують актуальність обраної теми, нагальну необхідність та своєчасність дисертаційного дослідження Горпинченко О.В.

### **Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації**

Наукові положення, висновки і пропозиції, що містяться у дисертації Горпинченко Ольги Володимирівни обґрунтовані, логічні і достовірні.

Дисертація відзначається змістовністю та логічністю побудови і викладення матеріалу, а ознайомлення з її змістом та структурою свідчить про комплексний підхід до проведеного автором дослідження. Обґрунтованість наукових положень, висновків та рекомендацій підтверджується логічним використанням фундаментальних положень економічної теорії, макроекономіки, економіки знань, праць вітчизняних та зарубіжних вчених з питань регулювання професійного розвитку працівників в контексті потреб інноваційної моделі економіки, законодавчих та нормативно-правових актів України, даних Державної служби статистики та Євросоюзу, аналітичних звітів та міжнародних інформаційних матеріалів.

Розроблені автором наукові положення роботи, її висновки та рекомендації, належним чином є обґрунтованими та достовірними, опрацьовані у відповідності з поставленою метою та завданнями.

Об'єктивність дисертаційного дослідження підтверджується методологічно виправданим застосуванням загальнонаукових та спеціальних методів наукового дослідження: аналізу, синтезу, наукової абстракції,

логічного узагальнення, класифікації, порівняльного і статистичного аналізу, кореляційно-регресійного аналізу та інші.

Висновки та рекомендації дисертації є достатньо обґрунтованими, що підтверджується їх апробацією на науково-практичних конференціях та впровадженням у практичну діяльність відповідних установ.

Дисертаційне дослідження являє собою конкретний внесок у теорію, методику та практику удосконалення професійного розвитку працівників в Україні. Результати дослідження можуть бути використані у практичній діяльності органів законодавчої та виконавчої влади національного, регіонального та місцевого рівнів. Дисертаційне дослідження є особистою авторською роботою, яка відповідає поставленій меті і визначеним завданням.

Отже, можна підсумувати наступне: аргументація отриманих результатів дисертаційного дослідження у теоретичному, методичному та прикладному аспектах забезпечує наукову обґрунтованість розроблених положень, висновків і рекомендацій щодо вдосконалення механізму державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

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

Основні положення, висновки та рекомендації дисертації, що виносяться на захист, відображають новизну наукового дослідження та мають теоретичну та практичну спрямованість.

Дисертантом вперше обґрунтовано дуальний підхід до категорії «управління знаннями», який дав змогу не лише сформулювати системне бачення до даної категорії з огляду на її динамічність в сучасних умовах, а й розробити підходи до управління ними залежно від макро-, мезо-, мікрорівнів (с. 63-66). В дисертаційному дослідженні здійснено аналіз наявних наукових підходів до сутності поняття професійного розвитку працівників та сформовано власне трактування, яке відрізняється більш системним та комплексним охопленням категорії, орієнтованим на практичну апробацію та генерування нових знань в процесі професійного розвитку (с. 37).

Заслуговують на значну увагу методичні положення щодо стратегічних напрямів професійного розвитку працівників в контексті знаннеорієнтованої інноваційної моделі економіки, з огляду на цифровий розвиток та інноваційні перетворення, останні орієнтовані на подолання існуючих розривів у соціально-економічному та організаційно-технічному розвитку економіки з використанням сучасних інструментів та засобів (с. 173-177). Рациональність підходу базується на використанні великих масивів знань, трансформації мотиваційних цінностей працівників, географічній та професійній мобільності працівників, використанні роботизації, поширенні та підтримці нових ідей тощо.

Здійснено оцінку ефективності державного регулювання професійного розвитку України, яка дала змогу сформулювати концептуальні положення щодо вдосконалення організаційно-економічного механізму регулювання

професійного розвитку працівників з метою формування цінності професійного розвитку в умовах сучасної економіки, що ґрунтуються на принципах людиноцентризму та ціннісної орієнтації й повинні забезпечити розуміння важливості професійного розвитку працівників сучасного суспільства. Саме реалізація концептуальних положень даного механізму призведе до підвищення ефективності реалізації державної політики безперервного професійного розвитку працівників (с. 185-187).

Суттєву наукову новизну становлять наукові розробки автора, що стосуються методичних положень щодо здійснення інтегрального оцінювання впливу безперервного професійного розвитку працівників на регіональному рівні, основною ідеєю яких є оцінювання стану професійного розвитку за допомогою низки компараторів (формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; навчання і розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін) в окремих регіонах, на підставі якого автором розроблено комплекс диференційованих заходів для кожної групи регіонів, спрямованих на усунення наявних територіальних диспропорцій між ними (с. 152-155).

Тому, є підстави стверджувати, що поставлені автором мета і завдання дисертаційного дослідження в цілому реалізовані.

### **Значущість результатів дисертаційного дослідження для науки і практики, рекомендації щодо їх подальшого використання**

Дисертаційна робота Горпинченко О. В. має важливе теоретичне і практичне значення з точки зору вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційного розвитку вітчизняної економіки.

Варто звернути увагу на вагоме теоретичне значення підходів щодо вдосконалення механізму державного регулювання професійного розвитку працівників, методологічних засад визначення стратегічних пріоритетів державного регулювання професійного розвитку працівників, що спрямовані на удосконалення комплексу стимулюючих заходів нормативно-правового, організаційно-адміністративного, економічного характеру із запровадженням підприємствами та установами заходів щодо стимулювання професійного розвитку працівників в Україні.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у можливості використання запропонованих методичних положень та практичних рекомендацій для вдосконалення механізму державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні на всіх рівнях.

Наукові пропозиції та практичні рекомендації Горпинченко О.В. були використані у практичній діяльності органами державної влади та суб'єктами бізнесу, зокрема:

- Департаментом з питань економічного розвитку, торгівлі та інвестицій Міської ради міста Кропивницького в процесі визначення перспектив задоволення кадрових потреб підприємств, установ та організацій

регіону висококваліфікованими фахівцями (довідка №1116/21-д від 29.03.2019 р.).

- Департаментом соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розробки програмних документів, що включають реалізацію державної політики з питань соціально-трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції (довідка №117/15 від 05.02.2019 р.);

- Вільною профспілкою освіти і науки України – в процесі налагодження конструктивного соціального діалогу з питань забезпечення інституційної взаємодії у сфері організації високоєфективного професійного розвитку працівників (довідка №55 від 10.10.2018 р.);

- Акціонерним товариством «Державна акціонерна компанія «Автомобільні дороги України» – щодо використання запропонованих автором нових методів стимулювання персоналу до інноваційної праці та практичного застосування сучасних знань у роботі (довідка №191 від 18.12.2018 р.);

- Центральнотехнічним національним технічним університетом під час викладання навчальних дисциплін «Мотивація персоналу», «Людський розвиток», «Управління командами», «HR-менеджмент», «Кадрова безпека» (довідка №57-15/958 від 12.09.2018 р.).

### **Повнота викладу наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційного дослідження в опублікованих працях та авторефераті**

Автором в повній мірі відображено основні результати дисертаційного дослідження в опублікованих працях. За результатами досліджень опубліковано 26 наукових праць, серед яких: 2 колективні монографії; 2 статті у наукових фахових виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз даних; 3 статті – у наукових фахових виданнях України та 2 статті у наукових виданнях іноземних держав, які включено до міжнародних наукометричних баз даних (у тому числі Scopus); 17 тез та доповідей за матеріалами міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференцій. Отже, загальний обсяг публікацій – 13,01 друк. арк. (із них автору належить 9,63 друк. арк.).

Результати дисертації достатньо апробовані. Автореферат дисертації за змістом повністю відповідає основним положенням, результатам та висновкам дисертаційної роботи, відображає структуру та логіку викладення матеріалу.

### **Зміст та завершеність дисертаційного дослідження**

Дисертаційне дослідження складається з трьох розділів, які комплексно розкривають досліджувану проблематику, мають логічну структуру та містять змістовний характер.

У першому розділі «Теоретичні засади організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників» здійснено узагальнення теоретичного базису організації професійного розвитку працівників,

систематизовано підходи до категорії «професійний розвиток», визначено характерні особливості функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні, проаналізовано наявні сучасні моделі державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні та світі й обґрунтовано роль механізму управління ним в сучасних умовах.

У другому розділі «Стан та тенденції функціонування організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників» проведено компаративний аналіз індексів, які характеризують стан та основні тенденції професійного розвитку в Україні та світі, охарактеризовано ступінь охопленості підвищенням кваліфікації працівників в Україні, здійснено інтегральну оцінку мезоекономічних показників результативності професійного розвитку працівників за регіонами України, запропоновано рекомендації регуляторного впливу задля підвищення рівня залучення працівників до постійного професійного розвитку.

У третьому розділі «Концептуальні положення вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін» визначено основні світові тенденції до розвитку країн на інноваційних засадах, завдяки проведеному SWOT-аналізу сформовано перелік основних загроз, які перешкоджають забезпеченню процесу безперервного розвитку працівників, розроблено концептуальні положення удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін, які враховують, у тому числі, цінності гуманістичного підходу до розвитку людських ресурсів, розроблено ефективну модель моніторингу результативності механізму регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

За своєю структурою, обсягом, оформленням та змістовним наповненням дисертація повністю відповідає вимогам, встановленим МОН України до кандидатських дисертацій.

Основні наукові результати та висновки дослідження є конкретними, досить аргументованими та являють собою предмет для захисту. За складом вирішених задач дисертація відповідає паспорту спеціальності 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

### **Дискусійні положення і зауваження**

Позитивно оцінюючи отримані здобувачем результати дослідження, їх наукову новизну та практичне значення, необхідно в той же час відмітити певні зауваження та дискусійні положення.

1. Досліджуючи концептуальні положення удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін автор акцентує увагу на виконанні пріоритетних завдань, таких як: інтеграція концепції освіти впродовж життя у систему безперервної освіти; створення Національної системи кваліфікацій; розвиток міжнародного співробітництва в галузі освіти впродовж життя;

підвищення умов і якості безперервного навчання задля задоволення освітньо-культурних потреб особистості; забезпечення доступності, високої якості освіти; приведення безперервної освіти у відповідність із поточними та перспективними потребами сучасного суспільства; розвиток системи безперервного навчання працівників; відродження просвітницької діяльності щодо підвищення культури і соціальної активності населення (с. 185-186). Однак вважаємо, що доцільно було б більш повно висвітлити практичні заходи та інструменти, спрямовані на вдосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні. Також, варто було б окреслити основні перешкоди щодо вдосконалення організації професійного розвитку працівників в нашій державі та заходи державного регуляторного впливу щодо їх подолання.

2. В ході дисертаційного дослідження здійснено інтегральну оцінку мезоекономічних компараторів результативності професійного розвитку працівників в умовах інноваційних змін за наступними блоками: формування професійних знань населення; використання знань, умінь та навичок працівників на ринку праці; процес навчання і професійний розвиток працівників; результативність використання професійних знань, умінь та навичок працівників в умовах інноваційних змін (с. 152-155). Проте, на наш погляд, робота мала б більш практичне значення, якщо б компаратори результативності професійного розвитку доповнити дослідженням впливу невідповідності випускників закладів вищої освіти потребам ринку праці.

3. Здійснюючи компаративний аналіз професійного розвитку працівників у міжнародному вимірі (с. 101-109), автор основну увагу зосередив на оцінці України в межах міжнародних індексів, зокрема: індекс глобальної конкурентоспроможності, глобальний інноваційний індекс, індекс людського розвитку, індекс якості професійної підготовки, індекс навчання впродовж життя, працівники розумової праці та індекс мережевої готовності. Проте, на нашу думку, така оцінка мала б містити більш глибокий аналіз показників професійної компетентності зі сторони міжнародного бізнес-середовища, визнанням міжнародними корпораціями вітчизняного топ-менеджменту, професійних кваліфікацій тощо.

4. Дисертантом здійснено розрахунок коефіцієнту парної кореляції між рівнем конкурентоспроможності країн та мірою участі населення в системі навчання впродовж життя (с. 110-112). Така оцінка набула б ще більш важливого значення, якби автор побудував регресійну модель факторів, які впливають на процес навчання впродовж життя, оцінивши ступінь впливу кожного з них, що дало б змогу визначити, який саме фактор має превалююче значення.

5. В дисертаційному дослідженні автором розроблено матрицю стратегічних сценаріїв, а саме: стагнаційний, пріоритетно-сфокусований, пріоритетно-недетермінований та інноваційно-збалансований (с. 175-176). Проте, варто було б більш повно аргументувати вибір того чи іншого сценарію державної політики регулювання професійного розвитку працівників та можливо доповнити матрицю перехідними сценаріями.

Слід зазначити, що висловлені зауваження не зменшують загальну наукову цінність проведеного дослідження та не змінюють загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота Горпинченко Ольги Володимирівни на тему «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін» є самостійним завершеним науковим дослідженням. Нові наукові результати отримані під час виконання дисертаційного дослідження й представлені до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством, дають змогу суттєво розширити та удосконалити існуючі теоретичні, методичні та прикладні аспекти підвищення ефективності механізму державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні.

Враховуючи актуальність теми, наукову новизну дослідження, значимість отриманих результатів для науки і практики, обсяг роботи, її структуру, зміст, порядок викладення та оформлення наукових результатів, вважаємо, що дисертаційна робота відповідає чинним вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, що містяться у пп. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів» затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами та доповненнями.

Отже, дисертаційна робота Горпинченко Ольги Володимирівни на тему: «Удосконалення організаційно-економічного механізму професійного розвитку працівників в Україні в умовах інноваційних змін» за наповненням, якістю проведених досліджень, рівнем наукової новизни заслуговує на позитивну оцінку, а її автор Горпинченко Ольга Володимирівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством.

#### **Офіційний опонент:**

кандидат економічних наук,  
головний спеціаліст відділу розвитку  
науково-технічної інфраструктури  
департаменту науково-технічного розвитку  
Міністерства освіти і науки України

І. Г. Карзун

Підпис Карзун І.Г. завіряю:

