

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Шаульської Лариси Володимирівни
на дисертаційну роботу Немченко Тетяни Анатоліївни
«Організаційно-економічний механізм соціального розвитку
трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій»,
подану до захисту на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук за спеціальністю
08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика**

Актуальність теми дисертації

Інноваційні трансформації сучасної економіки України наполегливо ведуть суспільство за межі централізації та стандартизації, що формує об'єктивні підстави до пошуку нових джерел розвитку трудового потенціалу, пов'язаних із переходом до інформаційної економіки, економіки знань. Ця стрімка, потужна реальність прискорює появу нових ідей, знань, технологій, суттєву зміну соціальних цінностей, пріоритетів, мотивів, загострює існуючі та породжує нові протиріччя в суспільстві, стає як додатковим джерелом подальшого суспільного розвитку, так і пропонує нові обмеження на цьому шляху.

Інноваційна спрямованість, посилена імплементацією процесів діджиталізації в суспільні відносини обумовлює трансформацію структури економіки і структури зайнятості. В цих умовах набуває особливої актуальності вивчення та вирішення кола питань, головною метою яких є, з одного боку, коректне цілеспрямоване формування трудового потенціалу очікуваної якості, раціональне його використання, а з іншого – захист інтересів працівників, збереження та примноження добробуту, підвищення якості життя.

Дослідження проблематики розвитку трудового потенціалу в контексті еволюційних змін економіки передбачає виявлення ключових факторів їх впливу на середовище функціонування трудового потенціалу за сферами діяльності. Серед них: поширення децентралізації, створення інтеграційних утворень, розширення соціальних джерел розвитку трудового потенціалу на регіональному рівні; збільшення масової частки зайнятих у сфері послуг,

популяризація дистанційної праці, фрілансу та самозайнятості, необхідність постійного оновлення знань, володіння знаннями та можливостями роботи з інформаційними ресурсами, підвищення вимог щодо оновлення знань, безперервної освіти, поширення нових форм навчання, зростання ролі нематеріальних методів мотивування та статусної мотивації. В цьому ракурсі зростає актуальність саме соціальних аспектів розвитку трудового потенціалу, позаяк з огляду на стрімкі тенденції розвитку економічних систем, збільшується ймовірність виключення окремих категорій населення із трудового життя внаслідок невідповідності знань та вмінь вимогам, що висуваються до працівників у новітніх реаліях.

Сьогодення характеризується негативними тенденціями соціального розвитку трудового потенціалу, зокрема, зростанням безробіття, утворенням потужного прошарку прекаріату, високим рівнем міграції та соціальною напруженістю в суспільстві, що свідчить про неналежне приділення уваги з боку держави до даної сфери, а відповідно формує необхідність вирішення вказаних проблем шляхом імплементації ефективного організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, зважаючи на інноваційні трансформації сучасних економічних систем.

Відповідно до вищезазначеного, тема дисертації Немченко Тетяни Анатоліївни є актуальною та практично значимою.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційну роботу Немченко Тетяни Анатоліївни виконано згідно із затвердженими планами науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» (номер державної реєстрації 0120U104171, 2020 р.), у ході виконання якої автором здійснено розробку стратегічних пріоритетів та визначено напрями поліпшення механізму соціального розвитку трудового потенціалу зважаючи на інноваційні трансформації в економіці та суспільному житті; «Соціальні інновації в освітньому розвитку населення регіону» (номер державної реєстрації 0117U001292, 2017 р.), внесок автора у виконання якої полягає у проведенні кластеризації регіонів України відповідно до рівня соціального розвитку їх трудового потенціалу; «Удосконалення механізмів державного регулювання кадрового забезпечення національної економіки» (номер державної реєстрації 0114U003379, 2014 р.), участь у виконанні якої

полягає у здійсненні компаративного аналізу формування, використання і розвитку трудового потенціалу в міжнародному та національному розрізах.

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

Основні наукові положення, висновки і рекомендації, представлені в дисертації є достовірними, обґрунтованими та характеризуються науковою новизною. Про це свідчить, насамперед:

- застосування для написання наукової роботи широкого кола літературних джерел (332 найменування), до складу яких входять нормативно-правові акти, наукові праці вітчизняних та зарубіжних фахівців з питань соціального розвитку трудового потенціалу, статистичні та аналітичні дані міжнародних організацій та рейтингів, інформація Державної служби статистики, Державної служби зайнятості, міністерств та відомств України, дані соціологічних досліджень:

- коректне використання методичного інструментарію для проведення різнопланових досліджень, зокрема, аналізу і синтезу, порівняння та узагальнення, систематизації і класифікації, абстрактно-логічного, діалектичного пізнання, декомпозиції, статистичного, табличного, графічного, економіко-математичного, коефіцієнтного аналізу, кластеризації та групування, SWOT-аналізу та STEEPLE-аналізу, індукції та дедукції, системного підходу та узагальнення, структурно-логічного аналізу та експертних оцінок;

- достатня кількість напрямів апробації результатів дисертаційної роботи на міжнародних науково-практичних конференціях;

- наявність підтвердження застосування результатів наукових здобутків автора в практичну діяльність установ, підприємств та організацій.

Наукові здобутки, що представлені в дисертаційній роботі та виносяться на захист, одержані автором самостійно.

Дисертаційна робота у своєму складі містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки, за своєю структурою, обсягом та змістом відповідає вимогам, що встановлені МОН України до дисертацій на здобуття наукового ступеню кандидата наук.

У теоретичному розділі роботи здобувачем проведено науковий аналіз теоретичних положень еволюції категорії «трудова потенціал» в умовах інноваційних трансформацій, деталізовано чинники, що здійснюють вплив на процес його соціального розвитку, досліджено функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу та

розроблено концептуальну модель його відтворення на засадах інноваційної інклюзії.

У дослідницько-аналітичному розділі проведено компаративний аналіз показників соціального розвитку трудового потенціалу за країнами світу, досліджено особливості та тенденції соціального розвитку трудового потенціалу в Україні та здійснено кластерний аналіз на регіональному рівні з урахуванням територіальних особливостей.

Третій розділ роботи містить пропозиції дисертанта, що полягають в проведенні SWOT та STEEPLE-аналізу та обґрунтуванні на їх основі стратегічних альтернатив розвитку трудового потенціалу, розробці концептуальних шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму, а також визначенні передумов та інструментарію для здійснення моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу.

В дисертації представлено нові наукові результати, отримані здобувачем в ході дослідження.

Найважливішими результатами теоретичного характеру є такі:

– дисертантом запропоновано удосконалення трактування категорії «трудова потенція», яка розглядається як результат поєднання якісно-кількісних властивостей працездатного населення із ресурсним, фінансовим, інноваційно-технологічним забезпеченням, за сприятливого впливу соціально-економічних умов, що формує її нову якість та виступає основою для прискорення темпів інноваційного зростання, впровадження засад мережових технологій, горизонтальної інтеграції та експоненційно сприяє зростанню продуктивності праці та суспільному розвитку (стор. 34);

- автором визначено особливість процесу соціального розвитку трудового потенціалу, який на його погляд, являє собою якісні незворотні зміни характеристик трудового потенціалу, що формуються під впливом соціальних факторів, зумовлених зростанням ролі вищих потреб особистості, трансформацій в інноваційному соціальному середовищі, процесів цифровізації в усіх сферах господарювання та спрямовані на забезпечення суспільного добробуту населення, розбудову економіки цінностей у фізичному та віртуальному просторах, сприяння зростанню якісного рівня трудового потенціалу та ефекту від їх трудової діяльності (стор. 52);

– удосконалено підхід до визначення складових організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу, модернізація якого полягає в об'єднанні дії принципів та методів соціального розвитку трудового потенціалу за рівнями функціонування, враховуючи

застосування інтенсивних та екстенсивних факторів розвитку, спрямованих на забезпечення задоволення цінностей та потреб вишого порядку, формування сприятливого соціоцентричного, людиноорієнтованого оточення та реалізацію ключових результатів, зокрема зростання рівня соціальної довіри та згуртованості суспільства, зростання інвестиційної привабливості та примноження соціального капіталу (стор. 70-75).

Науково-методичний зміст має новий науковий результат, пов'язаний з обґрунтуванням процедури моніторингу соціального розвитку трудового потенціалу в Україні, який необхідно проводити за всіма його рівнями, для виявлення вузьких місць в системі управління кількісними та якісними характеристиками трудового потенціалу, що дасть змогу прослідковувати напрями його соціального розвитку, враховуючи трансформаційні процеси становлення інноваційної економіки з метою отримання достовірної інформації, необхідної для ефективної співпраці всіх учасників соціально-трудових відносин (стор. 210-212).

Особливу цінність має комплекс нових наукових результатів прикладного характеру:

- здобувачем проведено кластерний аналіз регіонів України за рівнем соціального розвитку трудового потенціалу, що дозволило розробити диференційовані заходи для кожної із виокремлених груп, спрямовані на подолання територіального розриву за відповідними показниками (стор. 170-174);

- ідентифіковано стратегічні напрями та альтернативи соціального розвитку трудового потенціалу, зокрема сценарії «соціальної деградації», «соціальної стагнації», «соціальної трансформації» та «сталого соціального розвитку», обґрунтовано нагальну пріоритетність реалізації останнього за рахунок інтегрованого впливу стратегічних та тактичних заходів щодо управління соціальним розвитком трудового потенціалу та прискорення темпів інноваційного розвитку, яке в кінцевому результаті сприятиме зростанню якісного рівня життя населення (стор. 185-187);

- напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій, який враховує застосування сукупності державних соціально-економічних стратегій і програм за територіальним принципом, низки соціальних проєктів, програм та стимулів, розвиток соціальної інфраструктури, імплементацію інформаційно-комунікативних технологій, базуючись на

принципах інклюзивності, комплексності, соціальної рівності та згуртованості (стор. 190-192).

Теоретична цінність та практичне значення результатів дослідження

Результати дослідження, наукові висновки та рекомендації є теоретично значимими у контексті вдосконалення засад функціонування організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій спрямованого на подолання деструктивних явищ в соціально-трудої сфері.

Практична значущість роботи полягає в тому, що основні положення дисертаційної роботи можуть бути використані в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, територіальних громад, підприємств, установ, організацій, закладів вищої освіти, що підтверджується впровадженням основних наукових здобутків автора Департаментом економічного розвитку та торгівлі Кіровоградської обласної державної адміністрації – у процесі розробки стратегій і програм соціально-економічного розвитку регіону для забезпечення формування комплексного соціально-орієнтованого підходу до розвитку людського капіталу (довідка №21-01-21/1225.02101 від 07.12.2020 р.); Департаменту освіти і науки Кіровоградської обласної державної адміністрації – під час розробки пропозицій щодо реалізації соціальних потреб молодих фахівців у контексті забезпечення збалансованості ринків праці та освітніх послуг у регіоні, (довідка №01-18/40/1-25 від 04.12.2020 р.); Громадської ради при Кіровоградській обласній державній адміністрації – з питань формування партнерських взаємозв'язків суб'єктів підприємництва, державних органів влади та закладів освіти регіону з точки зору врегулювання питань соціального захисту працівників, покращення соціально-демографічної ситуації в регіоні, підвищення добробуту та якості життя населення (довідка №01-01/78 від 24.11.2020 р.); Товариства з обмеженою відповідальністю «ТАКТ 2011» – при формулюванні рекомендацій щодо підвищення рівня соціальної відповідальності, забезпечення соціальної згуртованості та розробки напрямів удосконалення системи мотивації соціального розвитку трудового потенціалу підприємства (довідка №1/20-д від 15.09.2020 р.). Окремі положення дисертаційної роботи було запроваджено в навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Управління трудовим потенціалом», «Мотивація персоналу», «Стратегічний менеджмент»,

«Адміністративний менеджмент», «Самоменеджмент» (довідка №45/15-39-21/18-1589 від 10.12.2020 р.).

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях

Результати наукового дослідження, викладені в дисертаційній роботі, опубліковано в 20 наукових працях (з них 8 у співавторстві), які відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 12,29 друк. арк. (особисто здобувачеві належить 10,3 друк. арк.), у тому числі 1 стаття у зарубіжному періодичному науковому виданні країн ЄС, 4 статті у наукових фахових виданнях України, 1 розділ у колективній монографії та 14 публікацій в інших виданнях.

Результати дисертації здобувача апробовано шляхом представлення та обговорення на 10 конференціях міжнародного рівня. Варто зауважити, що основні методичні положення, висновки та рекомендації, що складають предмет захисту є результатом особистих здобутків автора. Автореферат дисертації за змістом, структурою та логікою викладення матеріалу цілком відповідає дисертаційній роботі.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертаційної роботи

Відзначаючи актуальність обраної дисертантом тематики наукового дослідження, наукову новизну результатів та позитивно оцінюючи дисертацію, вважаємо за доцільне звернути увагу на деякі недоліки та положення, що мають дискусійний характер або потребують додаткового уточнення.

1. Під час дослідження особливостей функціонування механізму соціального розвитку трудового потенціалу автором наведено класифікацію методів управління ним, що відображено на рис. 1.7 (стор. 76) та тезисно викладено у змісті дисертації. Вважаємо, що цю частину роботи варто було доповнити викладенням більш розгорнутої характеристики методів управління соціальним розвитком трудового потенціалу. Крім того, під час захисту бажано чітко визначити ключові ознаки соціального розвитку трудового потенціалу та його місце (соціального розвитку) серед інших напрямів розвитку.

2. У розділі 1.3 роботи дисертантом наголошено на необхідності впровадження мотиваційного механізму як інструменту вдосконалення соціального розвитку трудового потенціалу, з чим погоджуємося. Проте опис мотиваційного механізму, його зміст та специфіка в роботі представлено достатньо обмежено.

3. Концептуальну модель соціального розвитку трудового потенціалу на засадах інноваційної інклюзії, яка полягає в подоланні причин та бар'єрів виключення певних категорій населення із соціального та трудового життя (стор. 85) варто було б розширити, врахувавши методи та інструменти впливу на процес соціальної сегрегації.

4. Вважаємо, що соціальну природу розвитку трудового потенціалу варто було розкрити також через категорію індивідуальної відповідальності за його якість, відповідність мінливим вимогам ринку, рівень конкурентоспроможності. Ця теза передбачає свідоме ставлення до напрямку та кожного вибору в ході формування професійно-освітніх траєкторій, здобуття освіти та сфери діяльності.

5. У розділі 2.2 дисертаційної роботи здійснено ґрунтовний аналіз стану соціального розвитку трудового потенціалу в Україні, зокрема, наведено динаміку витрат Міністерства соціальної політики країни та витрат на соціальний захист (стор. 151-153), однак робота набула б більш довершеного вигляду за умови розширеного аналізу стану функціонування системи соціального захисту населення за напрямками діяльності. Крім того, дещо необґрунтованим виглядає акцент на захисті з боку держави за умови недостатньо нерозвиненої стимулюючої функції макрорегулювання. Вважаємо, що автор дотримується політики переважно традиційного нормативного регулювання, що в умовах нової економіки є недостатнім та не завжди ефективним. Йдеться про затребуваний в умовах економіки знань партнерський тип відносин, суб'єкт-суб'єктну взаємодію, за умови якої питання гарантованого захисту з боку держави стосуються обмеженого кола фахівців.

6. У розділі 2.3 здобувачем здійснено кластеризацію регіонів України на групи за п'ятьма блоками даних, такими як: кількісні показники, якісні показники, фізичний стан здоров'я, підприємницька компетентність та результативність. Групування адміністративних одиниць набуло б більш комплексного характеру за умови включення до аналізу блоку показників, що враховують статичні дані динаміки правопорушень та злочинності, показники культурного розвитку.

7. Розроблена у третьому розділі дисертаційної роботи матриця стратегічних альтернатив соціального розвитку трудового потенціалу (соціальної деградації, соціальної стагнації, соціальної трансформації та сталого соціального розвитку) (стор. 186), набула б більш довершеного змісту за умови визначення та опису проміжних етапів, що продемонструвало би логіку та зміст саме соціальних джерел розвитку.

Вказані недоліки та зауваження не знижують наукову цінність, обґрунтованість та достовірність основних положень дисертації та не впливають на її загальну позитивну оцінку.

Загальний висновок

Дисертація Немченко Тетяни Анатоліївни на тему «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» є самостійним, завершеним науковим дослідженням, здійсненим на актуальну тематику; містить науково обґрунтовані результати, спрямовані на поглиблення теоретико-методичних засад та розробку напрямів удосконалення організаційно-економічного механізму соціального розвитку трудового потенціалу. Аналіз змісту дисертації, автореферату, основних наукових праць дає змогу констатувати розуміння здобувачем предмету дослідження, володіння сучасним науково-методичним інструментарієм, здатність до критичного аналізу наукових праць, аналітичного матеріалу та формулювання на цій підставі власних висновків і рекомендацій.

Вважаємо, що дисертаційна робота Немченко Тетяни Анатоліївни на тему «Організаційно-економічний механізм соціального розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій» відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України, що висуваються до кваліфікаційних наукових праць на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук згідно з пунктами 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами та доповненнями, а здобувач Немченко Тетяна Анатоліївна 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,
професор кафедри економіки підприємства
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
Міністерства освіти і науки України

Л. В. Шаульська

