

РІШЕННЯ РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Разова спеціалізована вчена рада Центральноукраїнського національного технічного університету Міністерства освіти і науки України, м. Кропивницький, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» на підставі прилюдного захисту дисертації на тему: «Формування і розвиток кадрового потенціалу підприємств в умовах інноваційної трансформації економіки» за спеціальністю 051 «Економіка».

19 липня 2024 року

Бессонова Анна Володимирівна 1997 року народження, громадянка України, освіта вища: закінчила у 2019 році Приазовський державний технічний університет за спеціальністю «Облік і оподаткування».

Аспірантка кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики Центральноукраїнського національного технічного університету з 04 грудня 2023 року до цього часу згідно наказу про переведення з Приазовського державного технічного університету.

Роботу на дисертацією розпочато в Приазовському державному технічному університеті та завершено у Центральноукраїнському національному технічному університеті Міністерства освіти і науки України, м. Кропивницький.

Науковий керівник – Жовновач Руслана Іванівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економічної теорії, маркетингу та економічної кібернетики Центральноукраїнського національного технічного університету.

Здобувачка має 18 наукових публікацій за темою дисертації, з яких 5 статей у наукових фахових виданнях України, зокрема:

1. Anna Bessonova. State and development perspectives of the modern labor market of Ukraine. *Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» «Економіка і регіон», 2022. №4 (87), С. 232-239. DOI: [https://doi.org/10.26906/EiR.2022.4\(87\)](https://doi.org/10.26906/EiR.2022.4(87)).*

2. Бессонова А.В. Розвиток системи кадрового потенціалу підприємства на прикладі машинобудівної галузі України. *Економічний вісник Дніпровської політехніки, 2024, вип. 1 (85), С. 128-141. DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/85.128>.*

3. Бессонова А.В., Жовновач Р.І. Готовність кадрів до змін як складова розвитку кадрового потенціалу підприємства. *Інфраструктура ринку, 2023, вип. 73, С. 41-45. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure73-7>.*

4. Бессонова А.В., Хаджинова О.В., Белопольський М.Г. (2022) Теоретико-методологічні засади системи управління кадровим потенціалом. *Науковий журнал «Економічний вісник Дніпровської політехніки», № 4 (80), С. 72-79. DOI: <https://doi.org/10.33271/ebdut/80.073>.*

5. Бессонова А.В. Сучасні методи визначення та шляхи підвищення ефективності використання кадрового потенціалу. *Підприємництво і торгівля: збірник наукових праць Львівського торговельно-економічного університету*, 2021, вип. 29, С. 5-9. DOI: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-29-01>.

У дискусії взяли участь голова і члени разової спеціалізованої вченої ради:

1. **ШАЛІМОВА Наталія Станіславівна**, доктор економічних наук, професор, декан економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету.

Без зауважень.

2. **ГУЦАЛЮК Олексій Миколайович**, доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної діяльності Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова.

Є зауваження, зокрема:

– щодо необхідності в деталізації представлених у п. 1.1 (с. 34-35) результатів, пов'язаних з аналізом категоріально-понятійного апарату «кадровий потенціал» більш ґрунтовним аналізом досліджень зарубіжних науковців до визначення цього терміну;

– щодо необхідності обґрунтування, як саме зв'язок і взаєморозуміння з керівництвом впливає на ставлення робітника до організації в межах доповненої характеристики категорії «цінність працівника», що подано здобувачем на рис. 1.7. (с. 49);

– щодо необхідності уточнення специфічних кваліфікаційних вимог до осіб, які проводитимуть кадровий аудит в межах запропонованого методичного підходу до формування кадрового потенціалу підприємства за допомогою такої методики оцінки, як кадровий аудит, що подано в п. 1.3. (с. 68-69);

– щодо необхідності більш детальної аргументації щодо вибору і включення статей витрат на соціальні виплати, а саме: «2.1. Соціальне страхування» та «2.2. Пенсійне страхування» в межах запропонованої експериментальної форми звітності (табл. 2.6, с. 107) для потреб управлінського обліку, у якій планується висвітлювати різні статті витрат на персонал для підвищення ефективності управління кадрами та кадровим потенціалом;

– щодо необхідності доповнення дослідження прикладами застосування методики оцінки рівня сприяння розвитку кадрового потенціалу та потенційно можливих доходів від його використання на підприємствах інших галузей економіки, окрім підприємств машинобудівної галузі України;

– щодо необхідності систематизації наведених підходів до визначення «мотивація персоналу» в історичному дискурсі та їх узагальнення у вигляді загальної таблиці.

3. **НОСОВА Тетяна Ігорівна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва та економіки підприємства Університету митної справи та фінансів.

Є зауваження, зокрема:

- щодо необхідності конкретизації авторської думки щодо застосування хронометражів робочого часу, соціального рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму державою, податкового навантаження на оплату праці в Україні;

- щодо необхідності деталізації терміну «індекс» в межах розробленої Системи оцінки кадрового потенціалу підприємства, що подано на рис. 1.9 (с. 66-67), в пунктах 1.2, 2.1, 4.1, а також пункт 4.2 «Аналітичні записи»;

- щодо необхідності приділити більше уваги дослідженню інвестування в людський капітал на конкретних підприємствах, як одного з головних факторів формування кадрового потенціалу;

- щодо доцільності подати запропоновану автором експериментальну форму звітності табл. 2.6 на с. 111 для потреб управлінського обліку, у якій будуть висвітлюватися різні статті витрат на персонал, заповненою.

- щодо необхідності доповнення дослідження аспектами розбудови навчальних, науково-технічних парків та кластерів для залучення трудових ресурсів і формування кадрового потенціалу в умовах інноваційної трансформації економіки з огляду на те, що підприємства різних галузей стикаються з великими обсягами кадрових втрат та зниженням інтересу молоді до професій.

4. В'ЮНИК Ольга Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету.

Є зауваження, зокрема:

- щодо необхідності уточнення яким чином порівняльний аналіз середньої місячної заробітної плати на досліджуваних підприємствах та у машинобудуванні в цілому може впливати на залучення та утримання кваліфікованих працівників;

- щодо необхідності проведення порівняльного аналізу запропонованої методики з існуючими підходами до оцінки кадрового потенціалу підприємств;

- щодо необхідності визначення можливостей впровадження нових методик розвитку персоналу та стимулювання творчості на робочому місці;

- щодо доцільності в додатковому обґрунтуванні можливостей впровадження рекомендацій, що випливають із проведеного дослідження, у практику управління персоналом з точки зору покращення ефективності роботи підприємства та задоволення працівників;

- щодо необхідності уточнення визначення категорії «розвиток кадрового потенціалу» з точки зору необхідності конкретизації та зосередження на цілях та напрямках розвитку.

5. АНДРОЩУК Ілона Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності Центральноукраїнського національного технічного університету.

Є зауваження, зокрема:

– щодо необхідності деталізації одного із чотирьох видів дослідження кадрового потенціалу підприємства, а саме «Фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів», наступним чином: «Ідентифікація та оцінка ступеня впливу факторів на ефективність використання трудових ресурсів».

– щодо доцільності уточнення візуального відображення рис. 2.16 «Сутність оцінки кадрового потенціалу підприємства» на с. 120, на якому частина структурних елементів сполучені стрілками, а частина – лініями без напрямку;

– щодо необхідності проведення аналізу на автокореляцію між такими показниками як «співвідношення середньої місячної заробітної плати на підприємстві та середньої місячної заробітної плати у галузі» та «співвідношення кількості працівників, задоволених своєю заробітною платою, до загальної кількості персоналу підприємства» при розрахунку інтегрального показника «рівень сприяння розвитку кадрового потенціалу» та відображення даного аналізу в описі методики;

– щодо необхідності деталізації наведеної статистики на с. 112 (рис. 2.14 «Динаміка кількості працівників, що були задіяні в інноваційній діяльності, за категоріями 2010 по 2020 роки») у розрізі категорії працівників (всіх українських працівників чи тільки працівників окремої галузі або регіону тощо);

– щодо необхідності деталізації причин низької зацікавленості молодих спеціалістів у працевлаштуванні в галузі машинобудування.

Результати відкритого голосування: «За» – 5 членів ради, «Проти» – немає.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує БЕССОНОВІЙ Анні Володимирівні ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Голова разової
спеціалізованої Вченої ради



Наталія ШАЛІМОВА