

РЕЦЕНЗІЯ
на дисертаційну роботу Мурзіна Юрія Сергійовича
«Формування системи управління персоналом підприємств
енергетичного сектору економіки»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дослідження та її зв'язок з основними науково-дослідними роботами

Актуальність теми зумовлена складною трансформацією, яку нині переживає енергетична галузь України в умовах глибоких економічних, безпекових і технологічних викликів. Енергетичний сектор є критично важливою складовою національної безпеки, стабільності та стійкості економіки, забезпечуючи базові умови життєдіяльності суспільства та функціонування промисловості. Водночас ефективність роботи цього сектору безпосередньо залежить від людського капіталу — професійно підготовленого, мобільного, мотивованого та здатного діяти в умовах постійних змін. Кадрова криза, спричинена міграцією, зниженням чисельності кваліфікованих кадрів, зміною освітніх пріоритетів і ризиками, пов'язаними з війною, загострює потребу у формуванні дієвої системи управління персоналом, яка була б адаптивною, безпековою, стійкою до зовнішніх загроз і водночас зорієнтованою на стратегічний розвиток. Наявні моделі управління персоналом часто не враховують галузеву специфіку енергетики, що включає високі ризики, потребу в безперервності виробничих процесів, особливі вимоги до цифрової компетентності працівників, здатність працювати з високотехнологічними рішеннями та адаптуватися до стандартів ЄС у сфері безпеки, енергоефективності та екологічного менеджменту. Формування комплексної системи управління персоналом у цій сфері має спиратися на сучасні концепції людського капіталу, цифрової трансформації, стратегічного управління та ризикоорієнтованого підходу. Відтак, дослідження даної теми є надзвичайно важливим для розробки науково обґрунтованих підходів до кадрової політики в енергетичній галузі, що дозволить забезпечити стабільне функціонування підприємств, підвищити їхню конкурентоспроможність, а також створити передумови для сталого розвитку енергетичного сектору в цілому.

Останніми роками багато вітчизняних та закордонних науковців обговорюють проблематику управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки в аспекті побудови механізму, розробки стратегії чи моделі, формування системи. Дослідженням парадигмального апарату, що стосується персоналу, його ефективного управління в небезпекових умовах та формування системи, параметри якої забезпечують ефективність роботи всього підприємства присвячені наукові роботи зарубіжних та вітчизняних вчених: Щокін Г.В., Ганущак–Єфіменко Л.М., Щербак В.Г., Павлова В.А., Могилевська О.Ю., Петрова І.Л., Дадій О.І., Червінська Л.П., Мігус І.П., Захарчин Г.М., Череп О.Г., Шуляр Н.М., Глущенко Л.Д., Лозова О.В., Калюжна Ю.В., Гурська І.С., Герчанівська С.В., Близнюка А.О., Кудрявцева О. В., Завіновська Г.Р., Данюк В.М., Побережна Г.В., Мельник Б.Ю., Іоріо П., Барбагалло Ф., Тянь, Г., Ван, М., Ян, Дж., Алжуайд, М.М., Фатхоллахі Фард, А.М.,

Лю П., Цуй З., Чжао Л., Лю Ю., Ян З.

Загальним проблемам управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки, значну увагу приділяли вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: Грішнєвої О.А., Колота А. М., Міщук Г. Ю., Герасименко О.О., Братусь Г.А., Коваленко Н.В., Васюткіна Н.В., Каліна І.І, Карбовська Л.О., Мазур Ю.В., Дмитрук С.М., Белік В.Д., Він, Ю. , Чжан, Ю., Чжао, З., Ден, К., Сан, Дж., Евріпиду, С., Ватсон, Дж.Д.М., Ван, К., Чжан, С., Чжан, З., Чжоу, К., Цяо, Л., Струдвік, С., Прітчетт, Дж.Е., Опута, О., Фу, Ю., Вей, Г., Тан, З., Вей, С.

Водночас отримані результати дають можливість проводити дослідження щодо наукового обґрунтування і формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору.

Саме цими обставинами й зумовлюється актуальність теми представленого дисертаційного дослідження.

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичних планів наукових досліджень Міжрегіональної Академії управління персоналом за темою: «Формування механізмів мотиваційного менеджменту персоналу» (номер державної реєстрації – 0121U114722) (сформовано систему управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки, що базується на системі факторів, які впливають на якість трудового життя працівників протягом усіх етапів їхньої кар'єри на підприємстві, а також обґрунтовано загальний вид дерева розподілення множин змінних – параметрів якості трудового життєвого циклу).

2. Мета і задачі дослідження

Метою дисертаційної роботи є розвиток науково–методичних основ та розробка практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки в небезпечних умовах.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі **завдання**:

- провести теоретичні дослідження змісту та сутності понять “управління персоналом” та “якість трудового життя персоналу підприємств енергетичного сектору економіки”;
- визначити принципи формування системи управління персоналом на підприємствах енергетичної галузі;
- проаналізувати вплив досвіду управління персоналом на підприємствах енергетичної сфери розвинених країн;
- охарактеризувати особливості розвитку підприємств енергетичного сектору економіки України;
- оцінити зовнішні фактори, які впливають на формування системи управління персоналом підприємств енергетичної сфери;
- дослідити критерії оцінювання розвитку та формування системи управління персоналом на підприємствах енергетичного сектору економіки в небезпечних умовах;
- впровадити систему управління персоналом на основі стратегії управління персоналом енергетичного сектору економіки;
- обґрунтувати інтегральну оцінку впливу системи управління персоналом на рівень ефективності підприємств енергетичного сектору.

3. Наукові положення, розроблені особисто дисертантом, та їх новизна

Дисертаційна робота виконана здобувачем особисто, містить наукові положення та нові наукові результати, що характеризуються як науково значимі з огляду на потреби теорії та практики за спеціальністю 051 «Економіка».

Наукова новизна роботи полягає у формуванні системи управління персоналом підприємств енергетичної галузі. Найважливішими результатами, що характеризуються новизною і розкривають логіку, масштабність, повноту та зміст дисертації, є такі:

удосконалено:

- парадигму поняття “якість трудового життя персоналу підприємств енергетичного сектору економіки” це сукупність соціально-економічних, організаційних, психологічних та екологічних умов, які визначають рівень задоволеності працівників своїми професійними обов'язками, умовами праці, системою мотивації та можливостями професійного та кар'єрного зростання з високими вимогами до безпеки, надійності, професійної компетентності та стресостійкості;

- систему управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки, яка на відміну від існуючої складається з суб'єкту, об'єкту; принципів, методів, функцій, технологій які використовуються при управлінні сформованими функціональними підсистемами (аналіз та планування, підбір і найм, оцінка й атестація, навчання, мотивація, планування кар'єри, інформаційне та правове забезпечення, соціальний розвиток та соціальне партнерство) з метою досягнення поставленої мети та завдань: підвищення конкурентоспроможності підприємства в новітніх умовах; підвищення ефективності та рівня безпеки діяльності та праці; підвищення якості трудового життя персоналу;

- інтегральну оцінку якості трудового життєвого циклу, яка розглядається через систему факторів, які впливають на якість трудового життя працівників протягом усіх етапів їхньої кар'єри на підприємстві та впливає на сталий розвиток підприємства в умовах нестабільної економіки, дозволяючи тим самим підвищити ефективність управлінських рішень і забезпечити конкурентоспроможність підприємства енергетичної сфери.

набули подальшого розвитку:

- наукові підходи до дефініції поняття “управління персоналом” через призму семи ключових концептуальних аспектів: телеологічний, дескриптивний, дескриптивно-теологічний, мотиваційний, організаційний, цифровізаційний та безпековий, які врахували стратегічні цілі підприємства, особливості управлінських процесів, вплив цифрових технологій, мотиваційні чинники, організаційні структури, безпекові аспекти та методи оптимізації людського капіталу;

- концепція управління персоналом, що інтегрує людський фактор, цифровізацію та безпекові аспекти в єдине стратегічне поле розвитку підприємства і враховує п'ять ключових граней управління персоналом – методологічні, технологічні, організаційні, інформаційно – комунікаційні, безпеково – інноваційні – як цілісної системи, здатної забезпечити стійкість і конкурентоспроможність підприємств енергетичного сектору економіки в умовах глобальних викликів та ризиків, і яка орієнтована на подолання традиційних лінійних підходів.

4. Теоретичне та практичне значення результатів дисертаційного дослідження Мурзіна Юрія Сергійовича полягає в тому, що основні концептуальні та методичні положення, узагальнення і висновки, зроблені автором, доведені до рівня конкретних методик і практичних рекомендацій щодо формування системи управління персоналом підприємства.

У дисертації автором:

на теоретичному рівні:

сформовано парадигму поняття “якість трудового життя персоналу підприємств енергетичного сектору економіки”;

сформовано наукові підходи до дефініції поняття “управління персоналом” ;

визначено принципи формування системи управління персоналом на підприємствах енергетичної галузі;

проаналізовано вплив досвіду управління персоналом на підприємствах енергетичної сфери розвинених країн.

на практичному рівні:

систематизовано групи та підгрупи зовнішніх факторів функціонування підприємств енергетичної сфери;

впроваджено критерії оцінювання розвитку системи управління персоналом на підприємствах енергетичного сектору економіки в умовах небезпекової ситуації;

обґрунтовано інтегральну оцінку впливу системи управління персоналом на рівень ефективності підприємств енергетичного сектору.

Отримані теоретичні та практичні результати проведеного Мурзіним Юрієм Сергійовичем дослідження підтверджені відповідними довідками апробаційного характеру, що засвідчують впровадження наукових результатів у практичну діяльність підприємств енергетичної сфери та в освітній процес закладів вищої освіти:

Запровадження у практику господарювання висновків та пропозицій дисертанта сприятиме підвищенню рівня ефективності оцінок для досягнення необхідної системи управління персоналом підприємств енергетичної галузі.

Зокрема, у Приватному акціонерному товаристві «ДТЕК КИЇВСЬКІ ЕЛЕКТРОМЕРЕЖІ» використано розробки дисертанта, а саме: запровадженню інтегральну оцінку якості трудового життєвого циклу, яка розглядається через систему факторів, які впливають на якість трудового життя працівників протягом усіх етапів їхньої кар'єри на підприємстві та впливає на сталий розвиток підприємства в умовах нестабільної економіки, дозволяючи тим самим підвищити ефективність управлінських рішень і забезпечити конкурентоспроможність підприємства (довідка від 30.01.2025 р. № 498/25).

Систему управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки упроваджено в освітній процес закладів вищої освіти, зокрема їх використано у підготовці теоретико–методичного забезпечення, у розробці робочих навчальних програм та си́лабусів відповідних дисциплін Міжрегіональної Академії управління персоналом (включені кафедрою економіки бізнесу у вигляді змістовних блоків до дисципліни «Мотиваційний менеджмент», «Управління персоналом») та виконане відповідно до наукової теми НДР Міжрегіональної Академії управління

персоналом «Формування механізмів мотиваційного менеджменту персоналу» (номер державної реєстрації 0121U114722) (довідка від 09.01.2025 р. № 13/1).

5. Апробація результатів дослідження

Основні положення дисертаційної роботи доповідалися й одержали позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: XI Всеукраїнській науково-практичній конференції. Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики : матеріали (м. Полтава, 21 листопада 2024 року). Полтава : ПДАУ, 2024. 449 с., II Міжнародній науково-практичній конференції “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу” (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 588 с., VI науково-практичній конференції Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова Національної академії наук України. Безпека енергетики в епоху цифрової трансформації, (Київ, 13 грудня 2024 р.) Київ : ІПМЕ ім. Г.Є.Пухова НАН України, 2024. 191 с., IX Міжнародної науково-практичної конференції (присвячена пам’яті професора Григорія Євтіювича Мазнева). Управління розвитком соціально-економічних систем (м. Харків, 06–07 березня 2025 року). Харків : ДБТУ. Ч. 1. 2025. 804 с.

6. Повнота викладення основних наукових результатів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора

Аналіз кількості наукових публікацій, повноти опублікування результатів дисертації та особистого внеску здобувача до всіх наукових публікацій, опублікованих із співавторами та зарахованих за темою дисертації, засвідчив, що результати дослідження, які викладені в дисертаційній роботі, отримані автором самостійно та повною мірою відображені в публікаціях і доповідалися та обговорювалися на науково-практичних конференціях.

Основні результати дисертаційного дослідження опубліковано у 7 наукових працях: 2 статті у наукових фахових виданнях України, одна в наукометричній базі Scopus та 4 тез доповідей за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій складає 2,08 друк. арк. Власні здобутки висвітлено у 1,75 друк. арк.

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України:

1. Мурзін Ю.С. Закордонний досвід управління персоналом на підприємствах. Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор», 4 (77) 2024, 163–3167. DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.77-28>

2. Мурзін Ю.С. Аналіз діяльності підприємств енергетичного сектору економіки в небезпечних умовах. Економіка та суспільство. 2024. No 68. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/5074> DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-209>

Статті в зарубіжних виданнях за напрямом дослідження:

3. Boiko, O., Murzin, I., Akhromkin, A., Lukashev, S., & Kyrylenko, S. (2025). Impact of Renewable Energy Sources on Promoting Sustainable Development Nationwide. Journal of Lifestyle and SDGs Review, 5(1), e03389. <https://doi.org/10.47172/2965->

Тези конференцій:

1. Мурзін Ю.С. Особливості управління персоналом на підприємствах: зарубіжний досвід. Наукове забезпечення розвитку національної економіки: досягнення теорії та проблеми практики : матеріали XI Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Полтава, 21 листопада 2024 року). Полтава : ПДАУ, 2024. 449 с.

2. Мурзін Ю.С. Енергетичний сектор України. II Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. Матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2024 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець–Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 588 с.

3. Мурзін Ю.С. Вплив цифрової трансформації на управління персоналом підприємств енергетичного сектору в небезпечних умовах. Безпека енергетики в епоху цифрової трансформації, VI науково-практична конференція Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова Національної академії наук України : матеріали (Київ, 13 грудня 2024 р.).Київ : ІПМЕ ім. Г.Є.Пухова НАН України, 2024. 191 с.

4.Мурзін Ю.С. Інтегральна оцінка впливу системи управління персоналом на рівень ефективності підприємств енергетичного сектору безпеки. Управління розвитком соціально-економічних систем: Матеріали IX Міжнародної науково-практичної конференції (присвячена пам'яті професора Григорія Євтієвича Мазнева). (м. Харків, 06–07 березня 2025 року). Харків : ДБТУ. Ч. 1. 2025. 804 с.

7.Зауваження щодо змісту дисертації та дискусійні положення.

Відзначаючи змістовність та наукову цінність проведеного дослідження, обґрунтованість основних положень, висновків і рекомендацій, доцільно, водночас, звернути увагу на окремі дискусійні положення:

1. Автор використовує поняття «якість трудового життя», однак воно може бути суб'єктивним і важко вимірюваним в умовах об'єктивного аналізу персоналу

2. Автор в дисертаційному доробку розглядає питання цифрових інструментів та рішень. А чи можуть цифрові рішення ефективно замінити традиційні інструменти управління персоналом в умовах війни можливо доповнити.

3. Однак така масштабність може створювати труднощі для формування конкретних механізмів управління та впровадження стандартів.

Підсумовуючи вищезазначене, необхідно констатувати, що наявні в дисертації дискусійні положення, значною мірою, характеризують авторський підхід й не знижують її загальної позитивної оцінки.

8. Загальний висновок

Враховуючи значимість розв'язаних завдань і отриманих значущих наукових результатів у ході дослідження, можна з упевненістю заявити, що дисертація Мурзіна Юрія Сергійовича представляє собою комплексне наукове дослідження, проведене на високому професійному рівні. Робота вносить нові наукові висновки,

які розширюють теоретичні та методологічні основи і сприяють вирішенню значущого наукового завдання, пов'язаного з аналізом суттєво-функціональних методичних підходів до розвитку енергетичної галузі через управління персоналом.

Одержані наукові результати достатньою мірою обгрунтовані, характеризуються повнотою викладення та логічністю побудови.

Зміст дисертації відображає поставлену ціль, усі наукові завдання, визначені автором, було виконано в повному обсязі, і дослідницька мета була успішно досягнута. Структура дисертації відповідає встановленим критеріям. Всі наукові тези, висновки та пропозиції мають наукове обгрунтування, логічно аргументовані, несуть в собі наукову новизну і були представлені для обговорення на науково-практичних конференціях. Публікації автора відображають базові аспекти дисертаційного дослідження і висвітлюють основні пропозиції роботи.

Дисертаційне дослідження відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 283 від 03.04.2019 р. та № 502 від 19.05.2023 р.), наказу МОН України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» (із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України № 759 від 31.05.2019 р.) і 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 року № 44 (із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України № 341 від 21.03.2022 р. та № 502 від 19.05.2023 р.), а її автор Мурзін Юрій Сергійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Рецензент:

декан ННІУЕБ

ПрАТ ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом",
к.е.н., доцент, доцент кафедри маркетингу



Ю.В. Мазур