

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»**

Актуальність теми дослідження

У сучасних умовах трансформаційної економіки та геополітичної нестабільності енергетичний сектор України перебуває у центрі стратегічної уваги держави, бізнесу та суспільства. Його роль значно зросла не лише як виробничо-технологічної основи забезпечення національної безпеки, а й як одного з головних драйверів сталого економічного розвитку. Водночас, саме в енергетичній галузі людський фактор стає вирішальним у забезпеченні ефективності, безпеки, безперервності та інноваційного оновлення енергетичних підприємств.

Формування ефективної системи управління персоналом набуває особливої актуальності з огляду на низку викликів:

- по-перше, масова релокація трудових ресурсів і кадровий дефіцит, спричинений війною та міграційними процесами, призвели до критичного зниження доступності кваліфікованих працівників у галузі;
- по-друге, високі ризики функціонування енергетичних об'єктів в умовах бойових дій вимагають особливої стресостійкості, навичок дій у надзвичайних ситуаціях, мобільності та готовності персоналу до швидких рішень;
- по-третє, активна цифровізація енергетики (впровадження smart-мереж, SCADA-систем, автоматизованого управління об'єктами) потребує

від працівників не лише технічної підготовки, а й цифрових компетентностей, які не охоплюються традиційними моделями управління персоналом;

- по-четверте, екологічні вимоги та курс на декарбонізацію енергетики створюють потребу в нових підходах до підготовки персоналу для відновлюваної енергетики, водневих технологій, енергоефективного управління.

Окрім зазначених факторів, інституційні зміни в економіці України, зокрема гармонізація з європейськими стандартами (ESG, ISO, EN), посилюють вимоги до організаційно-правового та професійного забезпечення персоналу, зокрема щодо безпеки праці, професійної атестації та дотримання етичних норм у високотехнологічних галузях.

Сучасна практика доводить, що без ефективної, стратегічно орієнтованої системи управління персоналом енергетичні підприємства не зможуть забезпечити ані конкурентоспроможність, ані технологічну модернізацію, ані безпеку критичної інфраструктури. Саме тому важливо перейти від фрагментарного кадрового адміністрування до системного, цілісного управління людським капіталом, що поєднує мотиваційні механізми, цифрові інструменти, адаптивні моделі розвитку персоналу та методики інтегральної оцінки ефективності.

Таким чином, актуальність дослідження зумовлена поєднанням викликів безпеки, цифрових трансформацій, дефіциту кадрів та високих вимог до якості управління, що ставить перед енергетичними підприємствами необхідність розробки і впровадження інноваційних, адаптивних та стійких систем управління персоналом, здатних функціонувати в умовах невизначеності, криз і перманентних змін.

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів

Слід звернути увагу на наукову новизну роботи. Так, автором

удосконалено:

– алгоритм формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки, що має комплексний характер, орієнтований на стійкість функціонування системи в умовах ризиків, невизначеності та постійних змін зовнішнього середовища передбачає послідовне проходження низки логічно пов'язаних етапів, який на відміну від раніше побудованих і використовуваних на підприємствах передбачає інтеграцію сучасних інформаційних технологій та цифрових рішень на всіх етапах процесу управління персоналом, а також включає розширене документальне та правове забезпечення із врахуванням стандартів енергетичної безпеки, сучасних вимог до екологічності та нормативних змін, викликаних інтеграційними процесами України з Європейським Союзом;

– стратегію управління персоналом, що функціонує на концептуальному підході та передбачає побудову цілісної системи управління. Вона включає створення інтегрованих моделей, що охоплюють процеси оцінювання, формування рейтингу та розвитку працівників. Особлива увага приділяється систематичному та всебічному оцінюванню результативності персоналу для визначення відповідності їх досягнень корпоративним стандартам і критеріям ефективності, які перебувають у стані постійного вдосконалення.

набули подальшого розвитку:

– наукові підходи до дефініції поняття “управління персоналом” через призму семи ключових концептуальних аспектів: телеологічний, дескриптивний, дескриптивно-телеологічний, 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;

– методичні підходи щодо систематизації груп та підгруп зовнішніх факторів функціонування підприємств енергетичної сфери: політико–правові, економічні, соціокультурні, інноваційно–технічні, демографічні та безпеково–екологічні, які впливають на систему управління персоналом підприємства енергетичного сектору економіки, визначаючи підходи до добору, мотивації, розвитку, оцінювання та безпеки працівників;

У дисертаційній роботі наукові положення, які висвітлені автором, вірогідні та забезпечуються теоретико-методологічною обґрунтованістю основних підходів, використанням комплексу методів дослідження.

Результати дисертаційного дослідження належним чином аргументовано з використанням загальноекономічних та спеціальних методів дослідження.

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

Отже, наукова новизна полягає в обґрунтуванні й розробленні методичних, теоретичних положень та практичних рекомендацій, які в сукупності вирішують важливе наукове завдання щодо формування системи управління персоналом підприємств енергетичної галузі у небезпечних умовах.

Оцінка змісту дисертації, її завершеність в цілому

Дисертаційне дослідження здобувача Мурзіна Юрія Сергійовича на тему: «Формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки» є комплексним дослідженням, в якому запропоновано вирішення актуального завдання в галузі знань «Соціальні та поведінкові науки», що полягає в обґрунтуванні теоретичних та методологічних засад системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки.

Наукові положення, розробки, результати, висновки й рекомендації дисертаційної роботи характеризуються ґрунтовністю, високим рівнем теоретичного узагальнення, самостійність наукового пошуку, творчо-креативним підходом до розв'язання наукових проблем. Певні наукові результати висвітлено у відповідних наукових публікаціях, а саме: 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.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації

Даючи в цілому позитивну оцінку дисертаційній роботі, хотілося б виокремити певні зауваження, що мають рекомендаційний характер:

1. У другому розділі представлено групування зовнішніх факторів впливу на управління персоналом. Проте існує ризик того, що занадто широка класифікація факторів може призвести до розмитості управлінських дій.

2. У розділі 2 також запропоновано критерії оцінювання системи управління персоналом. Але незрозуміло, як саме ці критерії можуть бути ефективно застосовані до підприємств різних розмірів та організаційних форм;

3. У третьому розділі розроблена стратегія управління персоналом, яка базується на концептуальному підході, який може бути складним для практичного застосування на енергопідприємствах з обмеженим організаційним ресурсом.

Проте висловлені зауваження не знижують достовірності наукових здобутків, висновків і практичних рекомендацій, що містяться в рецензованій дисертації, що виносяться на захист.

Висновок

Дисертація Мурзіна Юрія Сергійовича на тему: «Формування системи управління персоналом підприємств енергетичного сектору економіки» є цілісною завершеною, самостійно виконаною науковою працею, яка має вагомому наукову новизну, значний науковий та практичний інтерес та вирішує важливе наукове завдання щодо обґрунтування теоретичних і методичних положень управління персоналом підприємств енергетичної галузі. Зважаючи на актуальність вирішених в дисертації завдань, отриманих наукових висновків, теоретично обґрунтованих принципових наукових положень, використаних сучасних методів наукових досліджень та підтвердженої практичної значимості можна стверджувати, що дисертація відповідає галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 051 «Економіка» 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:

Заступник завідувача кафедри маркетингу

Навчально-наукового інституту

управління, економіки та бізнесу

ПрАТ ВНЗ "Міжрегіональна Академія

управління персоналом",

к.е.н., доцент



Л.О. Карбовська