

ВІДГУК

офіційного рецензента

кандидата економічних наук, доцента

Мішиної Світлани Володимирівни

на дисертаційну роботу **Урдуханова Рустама Ібрагімовича**

на тему **«Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства»**,

подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії

у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дисертаційної роботи.

Забезпечення стабільного функціонування підприємства, його стійкого розвитку не можливе без запобігання ризикам в кадровій безпеці підприємства. Кадрова безпека є ключовим елементом в системі економічної безпеки будь-якого суб'єкта господарювання, оскільки людські ресурси є рушійною силою соціально-економічного розвитку. Як і будь-який вид економічної безпеки, кадрова безпека піддається впливу численних ризиків та загроз, які мають негативний вплив як на діяльність підприємства, так і на безпеку персоналу. Джерелом загроз кадровій безпеці може бути безпосередньо персонал підприємства, а також клієнти, конкуренти, шахраї. Протидія ризикам та загрозам кадровій безпеці можлива за умови формування відповідного кадрового, аналітичного, методичного та організаційного забезпечення запобігання ризикам в кадровій безпеці підприємства.

Саме тому виникає необхідність в уточненні теоретичних і методичних положень формування системи запобігання ризикам в кадровій безпеці підприємства. Передумовою ефективного функціонування системи запобігання ризикам в кадровій безпеці підприємства є розробка та використання відповідного методичного забезпечення аналізу стану кадрової безпеки, а також розподіл функцій та повноважень між структурними підрозділами підприємства з метою запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства. Це обумовлює актуальність теми дисертації Урдуханова Р.І.

2. Зв'язок з теми дисертаційної роботи з науковими планами, програмами, фундаментальними та прикладними дослідженнями. Актуальність результатів дисертації Урдуханова Р.І. підтверджується також її зв'язком з науковими дослідженнями Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. а саме з науково-дослідними темами: «Розвиток системи кадрової та соціальної безпеки» (Державний реєстраційний номер 0120U104177); «Комплексна оцінка результатів діяльності підприємств: соціально-економічний аспект» (Державний реєстраційний номер 0120U104671); «Проблеми та перспективи

людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (Державної реєстраційний номер 0121U100638), в яких здобувач наукового ступеня приймав безпосередню участь.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій та їхня достовірність.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації Урдуханова Р.І., мають достатньо високий ступінь обґрунтованості, що зумовлений якісним та глибоким аналізом значного обсягу (309 найменувань, С. 250-279 дисертації) наукових та статистичних джерел інформації, яка стосується питань запобігання ризиків у кадровій безпеці, уточнення понятійного апарату та оцінки стану кадрової безпеки підприємств.

Поставлена мета дисертаційного дослідження досягнута, а завдання дослідження розкривають зміст дисертаційної роботи. Дисертаційне дослідження на тему «Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства» виконане на високому рівні і вирізняється логічністю викладення матеріалів. Основні наукові положення та висновки, сформульовані в дисертації, є достатньо обґрунтованими, логічно впливають з одержаних результатів та свідчать про використання комплексу сучасних методів дослідження.

Достовірність та наукова новизна отриманих наукових результатів підтверджується застосуванням таких методів дослідження, як: методи теоретичного узагальнення, системного аналізу, наукової класифікації (С. 51 – 61); методи порівняльного аналізу, фінансово-економічного та статистичного аналізу (С. 104 – 121; 148 – 180; 184 – 201); графічно-аналітичний метод (С. 30; 65; 82; 86; 226 – 230); спостереження та письмове опитування за допомогою анкет (С. 134 – 143).

Дисертантом застосовано економіко-математичні методи, а саме: метод кореляційно-регресійного аналізу для оцінки впливу конфліктів на рівень лояльності персоналу.

Зазначені методи дослідження доповнюють й розвивають теорію запобігання ризикам та забезпечення кадрової безпеки підприємств. Методи дослідження використані коректно у відповідності з предметом та об'єктом дослідження.

4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Результати аналізу змісту дисертаційної роботи та публікацій Урдуханова Р.І. дають підстави стверджувати, що запропоновані розробки мають наукову новизну та засвідчують особистий внесок здобувача у розвиток теоретичних і методичних положень з питань запобігання ризиків у кадровій безпеці підприємства.

У першому розділі дисертації викладено вирішення двох завдань роботи:

визначити сутність та основні елементи кадрової безпеки як об'єкту управління;

дослідити елементи запобігання ризикам у кадровій безпеці.

Вирішення зазначених завдань відрізняється науковою новизною:

дістало подальшого розвитку визначення поняття «кадрова безпека» (підрозділ 1.1, С. 43 – 46) за рахунок розгляду персоналу не тільки як суб'єкту, а і як об'єкту кадрової безпеки. Розуміння кадрової безпеки як діяльності зі створення умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства, при яких забезпечується захищеність інтересів підприємства від ризиків і загроз, дозволяє розглядати кадрову безпеку як синтетичну категорію з позицій економічної теорії, управління персоналом, соціології управління та економіки праці.

Результат опубліковано у матеріалах Всеукраїнської науково-практичної конференції:

Урдуханов Р.І. Визначення кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємства. Сучасна економічна наука: теорія і практика: Матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції (Полтава, 13 листопада 2019 р.). Полтава, 2019;

удосконалено класифікацію ризиків та загроз кадровій безпеці (підрозділ 1.2., С. 53). Удосконалення здійснено за рахунок доповнення існуючої класифікації новими класифікаційними ознаками, такими, як: часова ознака практичної реалізації загрози та ознака залежності від тиску та маніпуляції на працівника. За часовою ознакою практичної реалізації загрози виділено потенційні, реалізовані загрози та загрози, які реалізуються. В залежності від тиску та маніпуляції на працівника виділені загрози: здійснювані працівником свідомо, вимушені (під впливом) та загрози з боку представників групи ризику.

Результат опубліковано у статті, що входить до наукометричної бази даних Index Copernicus та матеріалах міжнародної конференції:

Назарова Г.В., Урдуханов Р.І. Вивчення ризиків і загроз кадрової безпеки та удосконалення їх класифікації. Вісник ХНАУ: Серія економічні науки. 2019. № 3. С.25-35.

Urdukhanov Rustam. Risks and threats in a conflict environment. Science, theory and practice: IV Міжнародна науково-практична конференція (Токіо, Японія, 12-15 жовтня 2021 р.). Токіо, 2021.

дістав подальшого розвитку процес систематизації і відображення взаємозалежності та взаємозв'язків між конфліктами в різних сферах людської взаємодії та потенційними загрозами кадровій безпеці (підрозділ 1.2, С. 58 – 59). Дисертантом було визначено типи конфліктів, які породжують, спонукають та впливають на розвиток конкретних загроз кадровій безпеці підприємства.

Результат опубліковано у виданні, віднесеному до третього квартилю (Q 3) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або

Journal Citation Reports (публікація що реферується у базах даних Web of Science Core Collection)

Urdukhonov Rustam, Semenchenko Alina, Nazarova Galina, Semenchenko Andrii, Nazarov Nikita. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259–268.

дістало подальшого розвитку визначення складу стратегічних цілей і пріоритетів, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства (підрозділ 1.2, С. 69 – 70). Науковий результат ґрунтується на визначенні чотирьох ключових напрямків кадрової стратегії: політика регулювання чисельності персоналу, політика розвитку персоналу, політика мотивації персоналу та політика психологічної підтримки персоналу.

Результат опубліковано у матеріалах науково-практичної конференції:

Урдуханов Р.І. Стратегії кадрової безпеки у соціально-відповідальній організації. Соціально-правові аспекти захисту прав дітей [Електронний ресурс]: Збірник матеріалів Науково-практичної конференції (Харків, 26 травня 2022 р.). Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. С. 181–186.

У другому розділі роботи вирішено такі завдання дослідження:

провести аналіз системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах;

визначити рівень лояльності персоналу, проведений аналіз впливу конфліктних ситуацій на лояльність персоналу за допомогою кореляційно-регресійних методів;

дослідити індикатори оцінки стану кадрової безпеки.

В результаті вирішення поставлених в роботі завдань отримано елементи наукової новизни:

удосконалено методичні рекомендації щодо аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах (підрозділ 2.1, С. 96 – 121). Запропоновані методичні рекомендації побудовано на основі: здійснення комплексної оцінки показників фінансово-господарської діяльності підприємств, структури персоналу, забезпеченості підприємств людськими ресурсами, укомплектованості кадрами, використання фонду робочого часу та оплати праці працівників, проведення порівняльного аналізу продуктивності праці, визначення рівня середньомісячної заробітної плати. Результати застосування на підприємстві таких методичних рекомендацій дозволяють обирати показники для побудови профілю кадрової безпеки промислового підприємства.

Результат опубліковано у одноосібній статті у періодичному фаховому науковому виданні:

Урдуханов Р.І. Система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки на підприємстві. Економіка і організація управління. 2022. № 3(47). С. 104–113.

удосконалено методичні рекомендації щодо оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на рівень лояльності персоналу та рівень кадрової безпеки (підрозділ 2.2, С. 136 – 143) за рахунок використання економіко-математичних методів, а саме кореляційно-регресійного аналізу.

Результат опубліковано у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:

Урдуханов Р.І. Визначення лояльності персоналу як індикатора кадрової безпеки. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 11-12 листопада 2020 р.). Київ, 2020.

дістала подальшого розвитку технологія визначення рівня лояльності персоналу підприємства (підрозділ 2.2, С. 133 – 136). Ця технологія передбачає використання методу анкетування та розрахунку середньозваженого значення рівня лояльності співробітника за результатами обробки двох оцінок (за опитувальником організаційної лояльності Л. Портера та шкали організаційної лояльності Дж. Мейера та Н. Аллена).

Результат опубліковано у матеріалах міжнародної науково-практичної конференції:

Урдуханов Р.І. Визначення лояльності персоналу як індикатора кадрової безпеки. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки та глобальної соціоекономічної реальності: виклики, шляхи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 11-12 листопада 2020 р.). Київ, 2020.

удосконалено методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства (підрозділ 2.3, С. 144–180) за рахунок визначення зведеного показника за адитивно-мультиплікативною функцією та уточнення переліку з 32 індикаторів оцінки за такими складовими кадрової безпеки, як: соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека, антиконфліктна безпека та безпеки життєдіяльності. Методичний підхід передбачає використання як статистичних даних, так і результатів анкетування.

Результат опубліковано у одноосібній статті у періодичному фаховому науковому виданні:

Урдуханов Р.І. Система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки на підприємстві. Економіка і організація управління. 2022. № 3(47). С. 104–113.

У третьому розділі дисертації викладено вирішення трьох завдань:
визначити інтегральний показник кадрової безпеки підприємств,
побудувати профілі кадрової безпеки на підприємствах;
удосконалити шляхи протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу;
розподілити функції, повноваження та відповідальність між

структурними підрозділами підприємства з метою організації його кадрової безпеки в умовах конфліктного середовища.

Виконання цих завдань має два пункти наукової новизни:

удосконалено процес організації та координації кадрової безпеки підприємства (підрозділ 3.3, С. 223 – 239). Удосконалення полягає у визначенні основних завдань кадрової служби із забезпечення кадрової безпеки підприємства, а також перерозподілі функцій, повноважень та відповідальності щодо забезпечення кадрової безпеки між структурними підрозділами підприємства.

Результат опубліковано у двох статтях у періодичних фахових наукових виданнях та матеріалах всеукраїнської науково-практичної конференції:

Urdukhonov, R., Nazarova, G., Rudenko, V., Khomenko, P. Transformation of personnel management principles in modern management. *Economics of Development*. 2022. №21(4). P. 59–67.

Урдуханов Р.І., Назарова Г.В. Формування системи кадрової безпеки в управлінні персоналом підприємства. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. № 2. С. 347–352.

Урдуханов Р.І. Управління кадровою безпекою підприємства. 2020 р. Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства: Всеукраїнська науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих учених (Кропивницький, 16 квітня 2020 р.). Кропивницький, 2020.

удосконалено методичні рекомендації щодо визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства (підрозділ 3.1, С. 184 – 201) за рахунок їх побудови на основі: розгляду кадрової безпеки як соціально-економічного явища, яке характеризується множиною ознак; агрегування всіх ознак множини в одну інтегральну оцінку, ґрунтуючись на теорії «адитивної цінності» (попередньої нормалізації); визначення оптимальних, порогових та граничних значень індикаторів; використання вагових коефіцієнтів та нормалізованих значень показників. Запропоновані методичні рекомендації передбачають поділ показників на стимулятори і дестимулятори.

Результат опубліковано у одноосібній статті фахового наукового видання та матеріалах міжнародної конференції:

Урдуханов Р.І. Система індикаторів оцінювання стану кадрової безпеки на підприємстві. *Економіка і організація управління*. 2022. № 3(47). С. 104–113.

Урдуханов Р.І. Виявлення причин послаблення кадрової безпеки. Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 11 грудня 2020 р.). Луцьк, 2020.

Отримані Урдухановим Р. І. наукові результати мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими та широко представлені науковій

спільноті у публікаціях та під час участі у міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

5. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів.

Теоретична цінність розробок дисертанта полягає у тому, що вони збагачують понятійний апарат безпекознавчих та ризикознавчих наук у частині запобігання ризикам у кадровій безпеці.

Теоретично значимими є такі наукові результати: удосконалення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці; дістало подальшого розвитку визначення поняття «кадрова безпека»; дістав подальшого розвитку процес систематизації і відображення взаємозалежності та взаємозв'язків між конфліктами в різних сферах людської взаємодії та потенційними загрозами кадровій безпеці; дістав подальшого розвитку склад стратегічних цілей і пріоритетів, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства.

Підтвердженням теоретичної цінності окремих результатів є їхнє впровадження в навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 «Економіка» під час проведення практичних занять за освітніми компонентами «Управління конфліктами»; «Основи самоменеджменту та лідерства» (довідка про впровадження № 23/86-09-23/4 від 15.03.2023 р.)

Найбільш суттєвими науковими результатами дисертанта, що мають практичну цінність є удосконалення: методичних рекомендацій щодо аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах; методичних рекомендацій щодо оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на рівень лояльності персоналу та рівень кадрової безпеки; методичного підходу до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства та методичних рекомендацій щодо визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства.

Практична цінність дисертаційної роботи полягає у тому, що результати дослідження підтверджується їх упровадженням у діяльність таких підприємств: ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ (довідка № 5 від 29.03.2023) – методичні положення щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці; ТОВ «НОВКОРП» (довідка № 1 від 2.06.2023р.) – практичні рекомендації та методичні положення щодо комплексного аналізу причин виникнення ризиків і загроз безпеці підприємства.

6. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

Урдуханов Р. І. за результатами дисертації опублікував 4,5 наукових праці, які відповідають вимогам пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора

філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. Серед них:

1 одноосібна стаття у науковому виданні, включеному на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України;

1 стаття у співавторстві (2 співавтора разом зі здобувачем наукового ступеня) у науковому виданні, що включене на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України та індексується у міжнародній наукометричній базі Index Copernicus;

1 статті у співавторстві (4 співавтори), що прирівнюється до 0,5 наукової праці у науковому виданні, що включене на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України та індексується у міжнародній наукометричній базі Index Copernicus;

1 стаття у виданні, віднесеному до третього квартилю (Q 3) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal, що прирівнюється до 2 наукових публікацій.

Також за результатами дослідження опубліковано 1 статтю у співавторстві у науковому журналі економічного спрямування, що індексується у міжнародній наукометричній базі Index Copernicus.

Окрім того результати дослідження проходили апробацію на вітчизняних та міжнародних наукових конференціях, за результатами яких здобувач опублікував 6 одноосібних тез доповідей на конференціях.

Перелік та вивчення змісту опублікованих статей та тез доповідей на конференціях дозволяє визначити, що Урдуханов Р. І. виконав вимоги пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії таскасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. На підставі цього опублікування й апробацію результатів дисертаційної роботи Урдуханова Р. І. слід вважати достатньою.

7. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертація Урдуханова Р. І. містить анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. У додатках є копії довідок про практичне використання результатів дослідження. Обсяг основного тексту дисертації становить 9,04 авторських аркуша, що цілком відповідає встановленим вимогам. Робота викладена науковим стилем, її зміст має чітку логічну послідовність виконання поставлених завдань, які розкривають етапи досягнення мети. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

8. Академічна доброчесність.

При детальному розгляді дисертаційної роботи Урдуханова Р. І. не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації).

9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Оцінюючи в цілому позитивно дисертаційну роботу Урдуханова Р. І. вважаю за доцільне звернути увагу на окремі дискусійні положення.

1. У дисертаційній роботі для оцінки впливу конфліктів на рівень лояльності персоналу використано кореляційно-регресійний аналіз (С. 137 – 143), а також здійснено рейтингову оцінку підприємств за рівнем кадрової безпеки (С. 158; 165; 174; 177; 179). Проте у вступі автор не включає до переліку використаних методів кореляційно-регресійний аналіз та метод рейтингової оцінки.

2. У підрозділі 2.1 доцільно було б приділити увагу не тільки аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, а й розробці відповідного методичного забезпечення їх аналізу.

3. У підрозділі 2.2 (С. 136 – 137) доцільно було б надати більш детальне обґрунтування вибору факторних показників для здійснення кореляційно-регресійного аналізу впливу конфліктів на рівень лояльності персоналу підприємства.

4. У підрозділі 3.2 слід було б обґрунтувати доцільність розгляду загроз інформаційній безпеці та їх зв'язок з системою запобігання ризикам у системі кадрової безпеки підприємства.

5. Підрозділ 3.3 (С. 223 – 227) містить ґрунтовні рекомендації та розробки щодо формування системи кадрової безпеки підприємства. Проте доцільно було б більше уваги приділити формуванню саме системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства.

Зауваження мають дискусійний характер та не впливають на позитивний висновок щодо аналізованої дисертації.

10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.

Дисертація Урдуханова Рустама Ібрагімовича на тему «Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства» виконана на достатньо високому науковому рівні, є завершеною кваліфікаційною науковою працею, містить теоретичні положення, методичні підходи і практичні рекомендації, які у сукупності дозволяють здійснити формування і удосконалення системи запобігання ризикам у кадровій безпеці на основі об'єктивного оцінювання стану кадрової безпеки на підприємстві та рівня лояльності персоналу.

Наукові статті та інші публікації Урдуханова Р. І. відображають положення отриманої ним наукової новизни. З наукових робіт у співавторстві дисертаційні роботи використано лише ті ідеї та положення, які є особистим здобутком автора. Основні результати дослідження доповідались та схвалені під час науково-практичних конференцій різного рівня та впроваджено у практику підприємств та закладу вищої освіти.

Наведені у відгуку дискусійні положення та зауваження не мають принципового характеру і не впливають на загальну високу оцінку дисертації.

Проведені дослідження характеризують Урдуханова Р. І. як кваліфікованого та зрілого науковця, здатного до здійснення економічних досліджень на високому професійному рівні. Дисертант володіє методологією наукового пошуку, має широкий науковий світогляд і здатність ставити і вирішувати складні наукові завдання дослідницького характеру.

Дисертація Урдуханова Р. І. за змістом відповідає спеціальності 051 «Економіка», за якістю теоретичних та методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Тема дисертаційної роботи є актуальною і необхідним чином розкрита. Мета роботи досягнута, а її результати містять наукову новизну, мають теоретичну та практичну цінність, що підтверджується впровадженням результатів у діяльність підприємств та закладів вищої освіти України згідно з довідками, представленими у додатках о дисертації.

Дисертація Урдуханова Р. І. «Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства» за своїм змістом відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р., а її автор – Урдуханов Рустам Ібрагімович – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціальної економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

 Світлана МІШИНА

