

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора
Башинської Ірини Олександрівни
на дисертаційну роботу **Урдуханова Рустама Ібрагімовича** на тему:
**«Формування системи запобігання ризикам у кадровій
безпеці підприємства»,**
виконану для здобуття ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами.

Перехід людства на нову стадію розвитку виходить із пріоритетних потреб суспільства. Одна з головних потреб, і у той же час, умов розвитку економіки є потреба підприємств у безперебійній роботі, а людини у безпеці. Окрім зосередження уваги світової спільноти на проблемах, пов'язаних зі зростанням рівня міжнародних та національних військових конфліктів, сьогодні світ стикається з загостренням вже існуючих та виникненням нових проблем. Кризові явища, які все більше носять характер надзвичайних ситуацій, такі як війна та пандемія, надають дестабілізуючий вплив на функціонування суб'єктів господарювання. Зважаючи на те, що формування кадрової безпеки підприємств безпеки людського розвитку здійснюється в умовах посилення економічної нестабільності, зростання кількості та складності сучасних викликів, яким складно своєчасно запобігати, саме формування і розвиток теоретико-методичних і практичних аспектів системи кадрової безпеки підприємства та запобігання ризикам доводить актуальність теми дисертації Урдуханова Р.І.

Подана на аналіз дисертація присвячена вирішенню актуального науково-практичного завдання щодо подальшого розвитку теоретичних положень, розроблення методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства .

Окремі результати дисертації знайшли відображення в науково-дослідних роботах Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, зокрема за госпдоговірними науково-дослідними темами: «Розвиток системи кадрової та соціальної безпеки» (Державний реєстраційний номер 0120U104177), де автором було розроблено систему запобігання ризикам персоналу; «Комплексна оцінка результатів діяльності підприємств: соціально-економічний аспект» (Державний реєстраційний номер 0120U104671), де автор запропонував складову кадрової безпеки у складі системи оцінювання результатів діяльності підприємств; «Проблеми та перспективи людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (Державної реєстраційний номер 0121U100638), в якій автор провів дослідження ризиків у використанні людського потенціалу суб'єктів господарювання в умовах нестабільності,

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Наукові положення, розроблені методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Виконане дослідження побудоване на глибокому та багатосторонньому аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, в яких викладено теоретико-методологічний фундамент концепції кадрової безпеки, варіанти вирішення проблеми безпеки та її забезпечення в сучасних умовах, підходи до оцінювання ризиків, напрацювання з питань формування аналітичного забезпечення оцінювання кадрової безпеки.

Для вирішення поставлених у роботі завдань дисертантом використано сукупність сучасних методів наукового дослідження, зокрема методи теоретичного узагальнення, системного аналізу, наукової класифікації, абстрактно-логічний метод, методи економіко-статистичного аналізу, метод групувань, методи порівняльного аналізу, фінансово-економічного та

статистичного аналізу, графічно-аналітичний метод, методи спостереження та анкетування.

Використання зазначених методів дозволило узагальнити теоретичні положення системи запобігання ризикам, поглибити змістовне наповнення поняття «кадрова безпека», систематизувати підходи до аналітичного забезпечення оцінювання лояльності персоналу підприємств, удосконалити механізм формування аналітичного забезпечення оцінювання кадрової безпеки.

Структура дисертаційної роботи визначається її метою і спрямована на вирішення поставлених у роботі завдань відповідно до логіки їх взаємозв'язку. Кількість завдань є цілком достатньою для досягнення мети. Розв'язання кожного поставленого завдання має науковий результат різного ступеня новизни: уперше, удосконалено і дістали подальшого розвитку.

На захист автором представлено такі наукові результати:

– класифікацію ризиків та загроз кадровій безпеці, яку удосконалено шляхом доповнення новими класифікаційними ознаками – «за часовою ознакою практичної реалізації загрози» (потенційні та реалізовані загрози); «в залежності від тиску та маніпуляції на працівника» (здійснювані працівником свідомо, вимушені та загрози з боку носіїв ризику);

– методикку аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, яку побудовано на основі комплексної оцінки показників фінансово-господарської діяльності підприємств, структури персоналу, людських ресурсів, укомплектованості кадрами, використання фонду робочого часу та оплати праці працівників. Запропоновані рекомендації дозволяють визначати рівень та профіль кадрової безпеки підприємства;

– методичний підхід до оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на лояльність персоналу та рівень кадрової безпеки із побудовою багатофакторної економетричної моделі;

– методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки підприємства на основі інтегрального показника, який розраховано за 32 індикаторами, які віднесені до складових кадрової безпеки, а саме: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності;

– удосконалення процесу організації та координації кадрової безпеки підприємства за рахунок перерозподілу функцій, повноважень та відповідальності щодо забезпечення кадрової безпеки між структурними підрозділами підприємства;

– уточнено визначення поняття «кадрова безпека», в якому персонал визначається як суб'єкт та об'єкт кадрової безпеки; під цим поняттям розуміється діяльність по створенню умов для стабільного функціонування й розвитку підприємства, при яких забезпечується захищеність інтересів підприємства від ризиків і загроз, пов'язаних з власним персоналом та самого персоналу від внутрішніх і зовнішніх загроз;

– удосконалено технологію визначення рівня лояльності персоналу підприємства, відмінністю якої є розрахунок середньозваженого значення рівня лояльності співробітника за результатами анкетування;

– уточнено склад стратегічних цілей і пріоритетів, які знижують кадрову безпеку сучасного підприємства за рахунок визначення чотирьох напрямків кадрової стратегії: політика регулювання чисельності персоналу, політика розвитку персоналу, політика мотивації персоналу та політика психологічної підтримки персоналу.

Отримані автором наукові результати мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням значної кількості фундаментальних праць вітчизняних та закордонних учених-економістів, використанням великого обсягу статистичної інформації та адекватним застосуванням математичних методів, достатньою апробацією та впровадженням у діяльність організацій та установ і навчальний процес

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів.

Наукове значення результатів дисертаційної роботи Урдуханова Р.І. полягає у розвитку теоретичних положень і отриманні висновків, які доповнюють і збагачують економічну науку здобутками з формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємств. Одержані результати полягають в удосконаленні методичних підходів до аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки, до оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на лояльність персоналу, до інтегральної комплексної оцінки стану кадрової безпеки.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для розроблення стратегії розвитку підприємства з урахуванням ризиків і загроз з боку людських ресурсів. Рекомендації прикладного характеру можуть бути використані при формуванні системи кадрової безпеки у підтримки функціональних стратегій підприємства.

Практична цінність розробок Урдуханова Р.І. підтверджується їх впровадженням у діяльність організацій та установ, а саме: ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (довідка № 5 від 29.03.2023), ТОВ «НОВКОРП» (довідка № 1 від 2.06.2023р.). Основні теоретичні і практичні положення дисертаційної роботи використані для поглиблення теоретичного забезпечення навчального процесу на кафедрі соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні дисциплін «Управління конфліктами», «Основи самоменеджменту та лідерства» для підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 «Економіка» (довідка про впровадження № 23/86-09-23/4 від 15.03.2023 р.).

4. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел (309 найменувань, більшість яких опубліковані за останні 5 років), дотичних прямо чи опосередковано до проблематики дослідження, використанням значного обсягу матеріалів даних державної служби статистики, власних досліджень і використанням сучасних методів досліджень та апробацією результатів дисертації на конференціях.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у 11 наукових працях загальним обсягом 6,46 ум.-друк. арк., з них особисто здобувачеві належить 4,1 ум.-друк. арк. Серед публікацій є 1 стаття у виданні, віднесеному до третього квартилю (Q 3) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports (публікація, що реферується в наукометричній базі Web of Science), 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; 7 публікацій за матеріалами конференцій.

Вимоги Постанови КМУ від 06.03.2019 № 167 «Про присудження ступеня доктора філософії» зі змінами, згідно з Постановами КМУ № 979 від 21.10.2020 та № 608 від 09.06.2021 р., до кількості публікацій у спеціалізованих виданнях виконано. Наукові результати, що викладені у дисертації та публікаціях, одержані автором самостійно та повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дослідження.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, перелік умовних позначень, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. 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.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Оцінюючи в цілому позитивно та визнаючи достатньо високий рівень розробки теоретичних положень та методичних підходів, практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення викликають дискусію:

1. У першому розділі роботи «теоретичні аспекти організації кадрової безпеки підприємства» автором розвинене понятійний апарат безпеки, проведено розмежування понять «економічна безпека» та «кадрова безпека». Але доречно було б додати до розгляду поняття «соціальна безпека», а також навести когнітивний аналіз взаємозв'язку цих понять, що збагатило б проведене дослідження.

2. Дисертантом здійснено аналіз професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів підприємств (стор. 94-99), що є позитивним для визначення загроз та ризиків у кадровій безпеці. Але звертаємо увагу на розгляд можливості розробки процедури ідентифікації загроз та визначення груп ризику залежно від визначеної структури персоналу (керівники, фахівці, службовці, працівники), що надало б дослідженню більш деталізований характер.

3. Вважаємо, що система індикаторів для дослідження стану кадрової безпеки підприємства (стор. 148-149) є занадто перевантажена, частину показників можна було б скоротити, бо вони напряму не впливають на стан кадрової безпеки (наприклад: що коефіцієнт спеціалізації кадрів; співвідношення фактичного фонду робочого часу 1-го працівника та

максимально можливого. Це спростило б процедуру розрахунку та оцінювання рівня кадрової безпеки.

4. Заслуговує на увагу розділ 3.2. «Удосконалення шляхів протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу», де автором систематизовано перелік загроз інформаційній безпеці підприємства. Розширенням дослідження було створення інформаційно-комунікаційної системи забезпечення кадрової безпеки за допомогою сучасних засобів діджиталізації, що збагатило би та осучаснило дисертаційне дослідження.

5. Для оцінювання лояльності персоналу автор пропонує використати анкету, яка є синтетичним поєднанням трьох опитувальників Л. Портера, Дж. Мейера і Н. Аллен. (стор. 132-138). Доцільним було б включити в опитувальник соціально-психологічні чинники стану особистості, які безпосередньо впливають на активізацію ризиків і загроз кадровій безпеці підприємства.

Проте, вважаємо, що висловлені вище зауваження істотно не знижують теоретико-методичної та науково-практичної значущості, обґрунтованості та достовірності авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Дем'яненко Аліни Анатоліївни.

7. Загальний висновок.

Дисертаційну роботу Урдуханова Р.І. «Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства» можна визнати завершеним науковим дослідженням, кваліфікаційною науковою працею, результати якої дозволяють вирішити актуальне науково-практичне завдання щодо теоретичного обґрунтування та удосконалення методичних підходів, а також розроблення практичних рекомендацій з формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці.

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. Обрану тему дисертаційної роботи необхідним чином розкрито; поставлену мету досягнуто; завдання дисертаційної роботи виконано; результати дослідження мають наукову новизну, теоретичне значення та практичну цінність.

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

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України №40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022р. «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», а її автор – Урдуханов Рустам Ібрагімович, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 – Економіка галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки.

Офіційний опонент:

доктор економічних, професор,
Головний науковий співробітник
науково-дослідної частини,
професор кафедри економіки
Національного університету «Одеська політехніка»

Ірина БАШИНСЬКА

Підпис професора Башинської І.О.
ЗАСВІДЧУЮ
Вчений секретар
Національного університету
«Одеська політехніка»



Лада ПРОКОПОВИЧ