

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Дороніної Ольги Анатоліївни
на дисертаційну роботу **Урдуханова Рустама Ібрагімовича**
на тему **«Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці
підприємства»**, подану на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка», галузь знань
05 «Соціальні та поведінкові науки»

Актуальність теми дослідження, її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Актуальність дисертаційної роботи Урдуханова Рустама Ібрагімовича, мета якої полягає в узагальненні й розвитку теоретичних положень, розробленні методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства в сучасних умовах, є безсумнівно високою. Це обумовлено тим, що останніми роками підприємства в Україні працюють в умовах широкого поля різноманітних загроз та ризиків, що негативно впливають в тому числі на кадрову безпеку та економічний розвиток підприємств. З початком повномасштабного вторгнення росії в Україну у 2022 р. з'являються нові ризики та загрози, отже зростає потреба у наявності сучасних інструментів здатних протидіяти цим загрозам, а отже постановка дослідницьких завдань є нагальною та важливою для економічної науки й практики.

Дисертацію виконано відповідно до науково-дослідної тематики Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, а саме тем «Розвиток системи кадрової та соціальної безпеки» (0120U104177; замовник – ТОВ «АРТЕМІДА»); «Комплексна оцінка результатів діяльності підприємств: соціально-економічний аспект» (0120U104671; на замовлення ТОВ «ЕМПАЙР БУД ІНДАСТРІ»); «Проблеми та перспективи людського розвитку в умовах соціальної нестабільності» (0121U100638), що підтверджено відповідними довідками.

Наукова новизна одержаних результатів

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає у розвитку теоретичних і науково-методичних положень щодо організації та удосконалення системи кадрової безпеки підприємства як основи його економічного розвитку. До найбільш вагомих результатів дослідження дисертанта слід віднести:

авторське визначення поняття «кадрова безпека», що визнається синтетичною категорією економічної теорії, управління персоналом, соціології управління, економіки праці та визначається як діяльність зі створення 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, таких як шантаж, переманювання конкурентами, посягання на життя і здоров'я співробітників тощо;

удосконалення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці через доповнення існуючої класифікації такими ознаками: «за часовою ознакою практичної реалізації загрози», «в залежності від тиску та маніпуляції на працівника» й відповідними загрозами, що дозволить підприємствам більш комплексно здійснювати управління кадровою безпекою;

методичні рекомендації щодо аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, яку побудовано на основі 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.

методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства, що ґрунтується на оцінці зведеного показника, який охоплює 32 індикатора (стимулятори та дестимулятори) стану чотирьох складових кадрової безпеки (соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки,

антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності);

підходи до визначення рівня лояльності персоналу підприємства на основі розрахунку середньозваженого значення рівня лояльності співробітника, що визначається на основі анкетування працівників з використанням адаптованого автором соціологічного інструментарію (анкети) на основі синтезування опитувальника з організаційної лояльності Л. Портера та шкали організаційної лояльності Дж. Мейера та Н. Аллена;

науково-прикладні рекомендації щодо протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу, що базуються на систематизації переліку загроз інформаційній безпеці підприємства та форм їх реалізації, обґрунтуванні методів реалізації загроз безпеки комп'ютерної інформації та містять послідовність заходів щодо формування та впровадження системи інформаційної безпеки на підприємстві, а також рекомендації щодо управління персоналом в забезпеченні інформаційної безпеки.

Достовірність та обґрунтованість наукових результатів

Достовірність та обґрунтованість викладених наукових положень, висновків та рекомендацій базується на використанні широкого кола інформаційних та наукових джерел, праць провідних вітчизняних та закордонних вчених з питань економічної та кадрової безпеки, а також результатах власних досліджень автора, проведених на матеріалах восьми машинобудівних підприємствах Харківської області.

Крім того, достовірність результатів дисертаційної роботи забезпечено комплексним поєднанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: теоретичного узагальнення, системного аналізу, наукової класифікації, фінансово-економічного та статистичного аналізу, графічно-аналітичного метод, спостереження, опитування

Достовірність висновків та рекомендацій Урдуханова Рустама Ібрагімовича підтверджена їх апробацією на 6 науково-практичних конференціях.

Теоретична та практична цінність результатів дослідження

Теоретична цінність результатів, викладених в дисертації Урдуханова Р.І. полягає у збагаченні автором економічної теорії удосконаленою класифікацією ризиків та загроз кадровій безпеці, а також авторським визначенням поняття «кадрова безпека», в якому, на відміну від існуючих, акцентовано на бінарній ролі персоналу, що може виступати як суб'єктом, так і об'єктом кадрової безпеки.

Практична цінність розробок дисертанта полягає у тому, що їх впровадження в діяльність суб'єктів господарювання різних видів економічної діяльності та форми власності дозволить їм нейтралізувати актуальні ризики в управлінні кадровою безпекою та підвищити рівень його ефективності за окремими складовими, зокрема – інформаційною безпекою.

Окремі результати дослідження використані у діяльності: ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (теоретичні та методичні положення щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці; довідка № 5 від 29.03.2023); ТОВ «НОВКОРП» (рекомендації та методичні положення щодо комплексного аналізу причин виникнення ризиків і загроз безпеці підприємства; довідка № 1 від 2.06.2023р.).

Теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використано в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця викладання дисциплін «Управління конфліктами», «Основи самоменеджменту та лідерства» (довідка про впровадження № 23/86-09-23/4 від 15.03.2023 р.).

Повнота викладення наукових результатів дисертації

в опублікованих працях

Основні результати дисертаційної роботи знайшли своє відображення в 11 наукових працях загальним обсягом 4,7 д.а., з них особисто здобувачеві належить 2,76 д.а., з них: одна 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 Scopus); 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; 7 публікацій у інших виданнях та за матеріалами.

Обсяг друкованих робіт, їх зміст і кількість відповідають вимогам щодо публікації основного змісту дисертації на здобуття ступеня доктора філософії.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

1. В актуальності дисертації доцільно було б додатково звернути увагу на роль кадрової безпеки та важливість формування на українських підприємствах системи запобігання відповідним ризикам в умовах воєнного стану, а до класифікації загроз (рис. 1.2, с. 57) в блоці «зовнішні загрози» доцільно було б додати ті, що пов'язані з війною і й врахувати це у подальших розділах дисертації.

2. Мета дисертації пов'язана з узагальненням та розвитком теоретичних положень, розроблення методичних підходів та практичних рекомендацій щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства. Проте у роботі автор обмежився лише представленням структури системи, де розроблено окремі інструменти запобігання ризикам у кадровій безпеці (с.71, розділ 3 дисертації).

3. Мають місце неточності у використанні понятійно-термінологічного апарату. У п. 1.1 дисертації замість наведеного автором терміну «погроза», на нашу думку, більш коректним є використання терміну «загроза». У п. 2.1 дисертації здобувач використовує застарілу термінологію «трудові ресурси» (сс.96-97), в той час як відповідно до обраного об'єкту та предмету дослідження більш доцільним було б використання поняття «персонал». Крім того, при аналізі системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах автор використовує поняття «кадрова програма» (сс.100-103), що не є поширеним у теорії та практиці економічної науки, а

отже доцільним є уточнення його сутності та зазначення кореляції з поняттям «кадрова політика».

4. На нашу думку, під час проведення аналізу індикаторів системи кадрової безпеки промислового підприємства в цілому (розділ 2), та аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, зокрема (п.2.1) необхідно було б аналізувати фактичні дані машинобудівних підприємств та проводити відповідні розрахунки щонайменше за трирічний період.

5. Додаткового обґрунтування потребує позиція дисертанта щодо зосередження уваги на удосконаленні шляхів протидії загрозам саме інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу (п.3.2 дисертації).

6. Дискусійними є пропозиції автора щодо кількісного та професійного складу запропонованого Департаменту кадрової безпеки та управління персоналом (сс.228,231). По-перше, на думку автора «чисельність повинна відповідати пропорції – 1 фахівець на 50-80 осіб персоналу». З урахуванням великої чисельності персоналу досліджуваних підприємств АТ «Турбоатом», ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря», ПАТ «Харківський тракторний завод», що становить більше 1000 осіб, чисельність цього департаменту має бути від 12 осіб, наскільки економічно доцільним та можливим це є для підприємств? По-друге, обґрунтування потребує думка автора щодо введення до складу юридичного відділу та відділу лояльності фахівців, які повинні мати вищу освіту по спеціалізації «Юридична психологія».

Вважаємо, що висловлені зауваження суттєво не знижують теоретико-методологічної та науково-практичної цінності науково нових результатів викладених у дисертаційній роботі Урдуханова Р.І.


Загальний висновок

Дисертація Урдуханова Рустама Ібрагімовича на тему «Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства є самостійною, завершеною науковою працею. Дисертація містить наукову новизну, теоретичну та практичну цінність. Результати дослідження викладено у логічній послідовності, висновки науково обґрунтовані та підтверджуються результатами досліджень. Анотація та список праць здобувача розкривають основні положення та висновки дисертації. Фактів порушення академічної доброчесності в роботі не виявлено.

Структура та зміст дисертації повною мірою розкривають тему дослідження та відповідають спеціальності. Дисертація відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022 року «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами та доповненнями), а її автор, Урдуханов Рустам Ібрагімович, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Офіційний опонент:

завідувач кафедри менеджменту
та поведінкової економіки
Донецького національного університету
імені Василя Стуса, доктор економічних
наук, професор

 Ольга ДОРОНІНА

