

**ВІДГУК**  
**ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА**  
**доктора економічних наук, професора**  
**Панченко Володимира Анатолійовича**  
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 ОБРАНОЇ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК З**  
**НАУКОВИМИ ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ**

Розвиток ринкової економіки в Україні в умовах воєнного стану суттєво вплинув на діяльність підприємств: змінились форми та методи державного регулювання, зріс негативний вплив зовнішнього середовища, ключовою якістю якого є невизначеність, збільшилася кількість виникнення трудових конфліктів, підвищився рівень відповідальності керівників підприємства за самостійно прийняті управлінські рішення. Зміни в діяльності суб'єктів господарювання призвели до появи нових викликів, які потребують теоретичного обґрунтування та розробки практичних пропозицій з метою їх вирішення.

Дисертаційна робота Урдуханова Р.І. присвячена розробці теоретико-методологічних та методико-прикладних засад побудови системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства. Найскладніша ланка у системі економічної безпеки – це людина, оскільки саме людський чинник може мати критичний вплив на успішність діяльності та саме існування організації. У сучасних соціально-економічних умовах управління кадровою безпекою та стратегії профілактики кадрових ризиків повинні бути сформовані за всіма напрямками кадрової політики та охоплювати всі функції та підсистеми управління персоналом. Забезпечення кадрової безпеки слід розглядати як самостійну функцію управління персоналом. Дослідницький діапазон вивчення проблеми кадрової безпеки та управління кадровими ризиками організації досить багатогранний і вбудовується у проблемні поля різних галузей наукового знання.

Об'єктивна необхідність системного дослідження та вирішення теоретичних, методичних та прикладних проблем комплексного управління кадровими ризиками доводять актуальність дослідження Урдуханова Рустама Ібрагімовича.



Тема дисертаційної роботи повною мірою відповідає науковому напрямку кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця та виконана в межах науково-дослідних тем «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» (Державний реєстраційний номер 0121U100638), де автор приймав безпосередню участь.

## **2. СТУПІНЬ ОБГРУНТОВАНOSTІ ТА ДОСТОВІРНОСТІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ, СФОРМУЛЬОВАНИХ У ДИСЕРТАЦІЇ**

Аналіз дисертації та публікацій автора дозволяє визнати, що наукові положення, висновки та рекомендації, які представлені в дисертаційній роботі, відрізняються високою обґрунтованістю та надійністю. Наукові положення, висновки та рекомендації виконаного дослідження базуються на застосуванні загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Основні положення, які містять певну наукову новизну, базуються на вивченні та опрацюванні автором результатів сучасних фундаментальних та прикладних досліджень українських і зарубіжних вчених з проблематики управління ризиками та персоналом, даних підприємств, Державної служби статистики України, періодичних видань, чинного законодавства, власних досліджень.

Обґрунтованість результатів роботи підтверджується використанням сучасних методів дослідження – економіко-статистичного та економіко-математичного, порівняльного аналізу, узагальнення, систематизації, емпіричного та соціального дослідження, синтезу, графічного представлення. Цей різноманітний підхід свідчить про глибоке вивчення та ретельний аналіз досліджуваних питань. Зазначений аналітичний інструментарій є додатковим підтвердженням наукового підходу автора до роботи, а також говорить про рівень серйозності і обґрунтованості представлених у дисертації висновків і рекомендацій. Зважаючи на це, рівень виконання поставленого наукового завдання та оволодіння здобувачем методології наукової діяльності можна оцінити на високому рівні.



### 3. НАУКОВА НОВИЗНА РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЙНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ДОСТОВІРНІСТЬ ОТРИМАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ

Знайомство із змістом дисертації Р.І.Урдуханова дозволяє виділити кілька ключових аспектів наукової новизни у сформульованих ним положеннях, що роблять цю дисертаційну роботу важливою та значущою для сучасної практики управління кадровою безпекою підприємства.

В першу чергу, автор розширює класифікацію ризиків та загроз кадровій безпеці шляхом введення нових класифікаційних ознак – «за часом реалізації загрози» та «в залежності від тиску на працівника». Такий підхід сприяє глибшому розумінню ризиків, притаманних системі управління персоналом.

Другим важливим аспектом є те, що автор розробив методику аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах, яку, на відміну від існуючих, побудовано на основі комплексної оцінки показників фінансово-господарської діяльності підприємств, структури персоналу, забезпеченості підприємств людськими ресурсами, використання фонду робочого часу та оплати праці працівників. Така методика дозволяє визначати рівень кадрової безпеки та обирати показники для побудови профілю кадрової безпеки промислового підприємства.

Третім важливим аспектом є те, що автор розробив методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства шляхом розрахунку зведеного показника за адитивно-мультиплікативною функцією, особливістю якого є врахування визначених за методичними принципами вибору 32 індикаторів, які віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності.

Четвертий аспект роботи автора полягає в удосконаленні процесу організації та координації кадрової безпеки підприємства за рахунок визначення основних завдань кадрової служби з удосконалення кадрової безпеки підприємства, а також перерозподілу функцій, повноважень та відповідальності щодо забезпечення кадрової безпеки між структурними підрозділами підприємства.

П'ятий аспект роботи автора полягає в удосконаленні визначення поняття «кадрова безпека», в якому персонал розглядається як суб'єктом та об'єктом кадрової безпеки, тобто може як заподіяти шкоди підприємству так і стати жертвою (об'єктом) зовнішнього впливу. Такий підхід створює можливість стабільного функціонування й розвитку підприємства, при яких забезпечується захищеність інтересів підприємства від ризиків і загроз, пов'язаних з власним



Важливим науковим результатом є також визначення складу 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.

#### **4. ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПОЛОЖЕНЬ, РЕЗУЛЬТАТІВ ТА ВИСНОВКІВ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Отримані результати дослідження мають велике практичне значення для оцінювання та запобігання кадровим ризикам в системі управління персоналом підприємства. Низка наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі, були перетворені на конкретні пропозиції та методичні рекомендації, спрямовані на підвищення ефективності системи кадрової безпеки підприємства.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що запропоновані науково-практичні розробки можуть бути використані в практичній діяльності підприємств всіх форм власності для визначення рівня лояльності персоналу, оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства шляхом розрахунку зведеного показника за адитивно-мультиплікативною функцією. Практичне використання запропонованих методичних рекомендацій щодо оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на рівень лояльності персоналу та рівень кадрової безпеки взагалі дозволить підвищити економічну захищеність підприємств. Теоретичні та методичні положення щодо формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці були використані у діяльності ТОВ «ЛПФТ-МАРКЕТ» (довідка № 5 від 29.03.2023), ТОВ «НОВКОРП» (довідка № 1 від 2.06.2023р.). Теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи використовувалися в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка про впровадження № 23/86-09-23/4 від 15.03.2023 р.) під час викладання дисциплін «Управління конфліктами», «Основи самоменеджменту та лідерства» для підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 «Економіка».

#### **5. ПОВНОТА ВІДОБРАЖЕННЯ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЯХ**

Кількість та якість наукових публікацій, які були опубліковані автором Рустамом Ібрагімовичем Урдухановим, свідчать про достатній обсяг оприлюднення досліджень у відповідній галузі. На даний момент, дисертант



віднесеному до третього квартилю (Q 3) відповідно до класифікації SCImago Journal and Country Rank або Journal Citation Reports; 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України; 7 публікацій у інших виданнях та за матеріалами конференцій.

Ці наукові праці в повній мірі віддзеркалюють результати проведених досліджень та розкривають основні теоретичні положення і висновки, які були сформульовані у дисертаційній роботі. Отже, враховуючи вищенаведене, автор має всі підстави для публічного захисту своєї дисертаційної роботи.

## 6. ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ДО ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Щодо зауважень та положень дискусійного характеру, то можна вказати на таке:

- автор наводить нормативно-правову базу забезпечення національної безпеки України (стор. 77-78), але для покращення обґрунтованості дослідження, у розділі 1.2 доцільно було б більш детально дослідити роль держави у забезпеченні національної безпеки та нагальні проблеми, пов'язані з війною, що відбиваються на кадровій безпеці підприємств;

- автор провів дослідження ризиків, небезпек й загроз кадровій безпеці. Для подальшого збагачення дослідження і розширення його практичного застосування, бажано було б провести порівняльний аналіз та розмежування понять «ризик», «загроза»;

- серед розглянутих в дисертації загроз (розділ 1.2.) автор вказує на ймовірність корупційних дій з боку посадових осіб (стор. 64), це потребує більш детального дослідження, протидія корупції є пріоритетним завданням керівників підприємств, головною загрозою кадровій безпеці. Доцільно б було розглянути форми корупції, які припускають зловживання своїм службовим положенням в особистих цілях;

- додатково, у розділі 3, слід було б розглянути розробку і впровадження ІТ-технологій у забезпеченні кадрової безпеки та цифровізаційні аспекти системи запобігання ризикам;

- у розділі 3.3. розроблена детальна система управління кадровою безпекою підприємства, в якій частина відділів відтворює загальну систему управління персоналом, що потребує певної оптимізації структури задля усунення переобтяження її дублюючими функціями.

Загалом, вищезазначені зауваження жодним чином не применшують наукової та практичної цінності результатів дослідження і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи.



## 7. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ПРО ВІДПОВІДНІСТЬ РОБОТИ ВСТАНОВЛЕНИМ ВИМОГАМ

Представлена на захист дисертаційна робота Урдуханова Рустама Ібрагімовича на тему "Формування системи запобігання ризикам у кадровій безпеці підприємства" свідчить про високий науково-теоретичний рівень виконання. Результати, отримані автором в процесі дослідження, характеризуються як науковою новизною, так і мають важливе теоретичне та практичне значення.

В дисертаційній роботі вдалося вирішити актуальну наукову проблему, пов'язану з розробкою теоретичних, методичних та прикладних підходів до забезпечення кадрової безпеки підприємства шляхом створення системи запобігання ризикам.

Важливо відзначити, що під час аналізу змісту дисертаційної роботи та результатів дослідження не було виявлено жодних порушень академічної доброчесності. Результати дослідження, які вказуються як нові та оригінальні, були ретельно проаналізовані і визнані відповідними науковим стандартам.

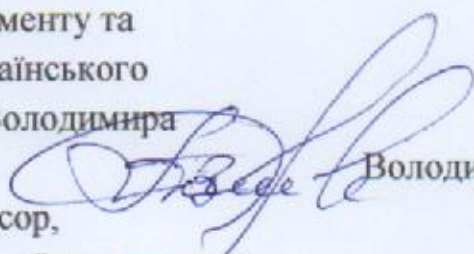
Дисертаційна робота відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», постанові Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р. «Порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 341 від 21.03.2022 р.

Автор дисертаційної роботи – Урдуханов Рустам Ібрагімович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

### Офіційний опонент:

В.о. завідувача кафедри менеджменту та підприємництва, Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка.

доктор економічних наук, професор,  
Заслужений працівник освіти України



Володимир ПАНЧЕНКО

*Завідувач підпис*

*Брофектор з наукової роботи*



*Панченко В.А.*

*Хозар У.А.*