

ВІДГУК

офіційного опонента - доктора економічних наук, професора

УШЕНКО НАТАЛІ ВАЛЕНТИНІВНИ

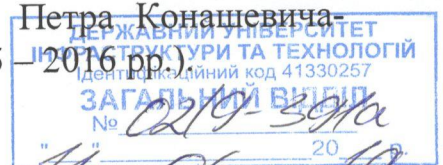
на дисертаційну роботу **Ткаченка Костянтина Олександровича**
на тему «**Формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту**», яка представлена до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження та її зв'язок з напрямками науково-дослідних робіт

Поглиблення глобалізаційних умов, яке у поєднанні з обраним європейським вектором розвитку України, зумовило потребу реформування освітньої сфери з урахуванням світових освітніх трендів та вітчизняного досвіду у системі підготовки кадрів. В той же час для підприємств водного транспорту ускладнились умови функціонування, що спричинено сукупністю зовнішніх факторів, зокрема кризовими економічними умовами, військово-політичною ситуацією, нестабільною законодавчою базою, динамічними змінами потреб споживачів, відсутністю стандартів в управлінні. Проекція вказаних умов на систему управління кадрами підприємств водного транспорту проявилось у накопичувальному характері кадрових проблем - скорочення кадрів за ініціативи підприємств, відтоку кваліфікованого персоналу, відчуття невідповідності молодих фахівців потребам часу та очікуванням роботодавців, нарощування розриву між освітніми закладами та сферою прикладання праці. На функціонування підприємств підготовки кадрів також вплинули трансформаційні зміни, в результаті чого вони у своїй діяльності відчули потребу комплексного врахування вимог ринку праці, потенційних роботодавців та прямих користувачів освітніх послуг. Все вище перераховане вказує на виниклу соціально-економічну доцільність удосконалення управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту та збільшення відчуття її вагомості.

Виходячи з наведених міркувань, можна зробити висновок, що дисертаційна робота Ткаченка К.О., у якій обґрунтовується методичні, практичні положення формування та реалізації організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту, є актуальною. Дисертаційне дослідження тісно пов'язане з сучасними науково-прикладними проблемами і доповнює конкретні науково-дослідні розробки, які здійснюються у сфері управління підготовкою кадрів для розвитку вітчизняних підприємств водного транспорту та підприємств підготовки кадрів для них.

Дисертація виконана відповідно до науково-дослідної роботи «Формування механізмів державно-приватного партнерства на транспорті» (номер держреєстрації 0115U000282), що виконувалася в Київській державній академії водного транспорту ім. гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного Міністерства освіти і науки України (2015 – 2016 рр.).



Загальний напрям дисертаційної роботи відповідає спрямуванню реформ в Україні в рамках спрямованості на реалізацію положень «Угоди України з ЄС», закріплені у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (від 12.01.2015 № 5/2015); у освітній сфері - концепції ЄС «Освіта впродовж життя» у «А Memorandum on Lifelong Learning», освітньої стратегії ЄС «Освіта та навчання – 2020», рекомендаціях 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС) «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя», Законом України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту».

Відповідно до галузевої приналежності водного транспорту дисертаційне дослідження має безпосередній зв'язок із Законами України «Про транспорт», «Про морські порти України», Указом Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про заходи щодо забезпечення розвитку України як морської держави», «Транспортною стратегією України на період до 2030 року», «Концепцією розвитку галузі морського і річкового транспорту України на період до 2020 року», Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Морської доктрини України на період до 2035 року», спрямованості реформ в галузі водного транспорту, визначених Міністерством інфраструктури України.

Тому враховуючи прикладний характер та змістовне наповнення роботи, є всі підстави вважати її виконаною у руслі пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України, визначених Кабінетом Міністрів на перспективний період.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій

Мета дослідження, яка полягає в розробці теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій щодо формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ на основі співробітництва підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів, відповідає темі дисертаційної роботи і досягається логікою поставлених завдань. Об'єкт і предмет дослідження коректно визначені у відповідності з темою.

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи базуються на ґрунтовному вивченні та творчому застосуванні здобувачем сучасних поглядів щодо налагодження співробітництва між підприємствами водного транспорту та підприємствами підготовки кадрів задля ефективного управління підготовкою кадрів для підприємств водного транспорту, що ґрунтуються також на широкому використанні фундаментальних монографічних досліджень вчених, статистичних даних, наукових доповідей, матеріалів наукових конференцій, даних і висновків досліджень вітчизняних і зарубіжних фахівців, опублікованих в профільних економічних виданнях. Ґрунтовність джерелознавчої бази дисертаційної роботи не викликає сумнівів, її наукова обробка проведена достатньо глибоко і професійно.

Отримані результати підтверджуються адекватним використанням загальних та спеціальних методів дослідження, а саме: абстрактно-логічного (для з'ясування сутності процесу та розробці моделі управління підготовкою кадрів ВТ в Україні); системного аналізу (для визначення взаємозв'язку підприємств підготовки кадрів та підприємств ВТ; для структуризації

процесу підготовки кадрів ВТ; для формування переліку критеріїв рейтингового оцінювання підприємств підготовки ВТ); компаративістики (для виокремлення вимог до тих, хто працює «на воді» і тих, хто працює «на березі»; порівняльного аналізу (для виявлення особливостей функціонування підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ; при визначенні особливостей управління підготовкою кадрів ВТ); аналізу і синтезу (для оцінювання економіко-статистичних показників діяльності підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ; для структуризації механізму співробітництва підприємств підготовки кадрів ВТ і роботодавців); економіко-статистичних, серед яких графічного (для візуалізації аналітичних даних і результатів досліджень), групування (при вивченні стану і тенденцій підготовки кадрів в Україні та світі; для виявлення характерних відмінностей у підготовці кадрів ВТ), розрахунково-конструктивного (для розрахунку ступеня впливу показників професійної підготовки кадрового потенціалу на ефективність функціонування підприємства ВТ); експертних оцінок (при визначенні значимості складових інтегрального критерію рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів; для аналізу кадрового потенціалу підприємств ВТ).

У першому розділі «Теоретико-методичні засади управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту» автором розкрито концептуальні засади управління підготовкою кадрів з позицій урахування сучасних світових тенденцій реформування цієї системи та вітчизняного досвіду (с. 31-45), виокремлено особливості управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту на засадах процесно-функціонального підходу з результируючим виходом на показники ефективності співробітництва (с. 45-68). Автором сконцентровано увагу на методичних положеннях рейтингового оцінювання як інструменту ефективного управління підготовкою кадрів, зокрема через висвітлення зарубіжного та вітчизняного досвіду співробітництва підприємств освіти та бізнесу, рейтингів, огляду основних та популярних рейтингів в світі, розкриття їх змісту та критеріїв (с. 68-82).

У другому розділі «Аналіз сфери підготовки кадрів для підприємств водного транспорту» автором проведений детальний аналіз діяльності підприємств водного транспорту та підприємств підготовки кадрів водного транспорту (с. 84-90). Визначені проблемні напрями діяльності підприємств водного транспорту та підприємств підготовки кадрів водного транспорту слід визнати об'єктивно пріоритетними (с.91). Здійснено моніторинг сучасних тенденцій розвитку підприємств підготовки кадрів для підприємств водного транспорту, визначено проблеми та ризики, спричинені недостатнім рівнем підготовки кадрів (с.91-114). Розкрито взаємодію підприємств водного транспорту та підприємств підготовки кадрів в контексті забезпечення їх конкурентоспроможності, зокрема автором запропоновано модель такої взаємодії через кріюїнгову компанію (с. 114-121), визначено переваги та ризики при наймі українських фахівців ВТ (с.122-127). При визначенні критеріальної бази рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів насамперед враховувалися думки підприємств водного

транспорту (потенційних роботодавців), а вже потім – підприємств підготовки, фахівців ВТ та інших споживачів освітніх послуг, на підставі яких був сформований логічний висновок щодо доцільності розробки методичного підходу до рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів водного транспорту як засобу вибору партнерів по співробітництву.

У третьому розділі «Формування та реалізація організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту» автор формує та описує реалізацію організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів для підприємств ВТ на основі використання основних функціональних трендів співробітництва підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів (с.129-148), що дозволило представити організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів підприємств ВТ (с.149-150). Запропонований підхід до співробітництва підприємств ВТ та підприємств підготовки кадрів ґрунтується на використанні результатів рейтингового оцінювання підприємств підготовки кадрів (151-166). Заслужують на увагу розроблені методичні положення прогнозування ризиків і витрат підприємств ВТ на підготовку співробітників при виявленій невідповідності рівнів знань, навичок та компетенцій фахівців (с.166-178).

Для реалізації запропонованого організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів для підприємств ВТ автором відповідно до сформованої системи рейтингового оцінювання та з метою автоматизації розрахунків розроблено програмний продукт «Рейтингове оцінювання підприємств підготовки кадрів»; для автоматизації розрахунків щодо визначення впливу показників якості підготовки кадрів водного транспорту розроблено програмний продукт «Управління підготовкою кадрів». Цей супутній результат дозволяє відзначити цифрову грамотність автора та можливість ширшого використання адаптованих інформаційних продуктів у вирішенні завдань кадрового моніторингу та управління кадрами.

Загальні висновки відображають найбільш вагомі наукові результати та характеризуються комплексністю, сучасністю у поєднанні з перспективністю.

Аналіз змісту дисертації підтверджує достатній ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться у дисертації і виносяться на захист.

3. Наукова новизна результатів дослідження

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи та авторефератом автора, його опублікованими науковими працями дає можливість погодитися з наступними положеннями, які винесені автором на захист на предмет наукової новизни і відображають його особистий внесок:

1. Уперше розроблено структурно-функціональну модель співробітництва підприємства ВТ та підприємств підготовки кадрів ВТ, в рамках якої конкретизовано мету та цілі, інструменти, організаційно-адміністративне забезпечення, очікувані результати, що дозволить раціоналізувати процес встановлення партнерських відносин та результативності взаємодії на основі забезпечення цілісності з орієнтованістю

на синергетичний ефект (с. 131-133, 163-165). *Результат підтверджено публікаціями № 2, 6, 8, 12, 23, 24, 27, 28 (див. автореферат).*

2. Удосконалено методичні положення оцінювання підприємств підготовки кадрів, які відрізняються від існуючих можливістю гнучкого підбору партнерів відповідно до індивідуальних замовлень роботодавців на основі рейтингового оцінювання, що дозволить здійснювати вибір провайдерів освіти на основі отриманих об'єктивних даних про їх ділову досконалість (с. 75-82, 159-160). *Результат підтверджено публікаціями № 3, 4, 10, 13, 19 (див. автореферат).*

3. Удосконалено організаційно-економічний механізм управління підготовкою кадрів ВТ, відмінною рисою якого є включення організаційного блоку прийняття управлінських рішень щодо підготовки кадрів, а також форм співробітництва та напрямів управління підготовкою кадрів ВТ. Запропонована структура механізму дає можливість враховувати та узгоджувати цілі підприємств ВТ і підприємств підготовки кадрів ВТ, а також конкретизує етапи управління процесом підготовки кадрів ВТ в частині відповідної кваліфікації та компетентності (с. 137-150). *Результат підтверджено публікаціями № 7, 11, 14, 21, 22, 26 (див. автореферат).*

4. Удосконалено систему критеріїв рейтингового оцінювання, яка відрізняється від існуючих виділенням угруповань, що відображають основні аспекти діяльності підприємств підготовки кадрів ВТ (якість підготовки, затребуваність випускників, науково-дослідницька активність, кадрове забезпечення підприємств підготовки кадрів, соціальна корисність та інформаційна доступність). Це дозволить конкретизувати вимоги з боку підприємств ВТ до потенційних партнерів серед підприємств підготовки кадрів ВТ та узгодити очікування між партнерами на початковому етапі (с. 77-81, 150-153, 155). *Результат підтверджено публікаціями № 3, 4, 10, 19 (див. автореферат).*

5. Дістав подальшого розвитку процес управління підготовкою кадрів ВТ, що відрізняється від існуючого включенням підприємства ВТ як активного учасника на партнерських умовах, що надасть можливість узгодити основні вимоги до кадрів ВТ, враховуючи цілі та завдання роботодавців, знизити репутаційні ризики та підвищити конкурентоспроможність підприємства підготовки кадрів ВТ. Етапи визначення «розривів» у вимогах до кадрів ВТ і рівнями їх компетентності та шляхів подолання цих «розривів» є передумовою ефективної взаємодії підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів ВТ та узгодження попиту та пропозиції на ринку трудових ресурсів (с. 32, 48, 53, 56- 3, 99, 115-116, 130-136, 146-147). *Результат підтверджено публікаціями № 1, 9, 16, 17, 18, 25 (див. автореферат).*

6. Дістала подальшого розвитку систематизація вимог до кадрів ВТ, яка відрізняється від існуючої виокремленням груп – працюючих «на воді» та працюючих «на березі». Систему адаптовано до сучасних вимог ринку праці, що дозволить конкретизувати запит підприємства ВТ до підприємства підготовки ВТ стосовно кваліфікації потенційних працівників, а також буде враховано при рейтинговому оцінюванні підприємств підготовки кадрів ВТ

(с. 51-54, 66, 67, 119-120, 123-126). *Результат підтверджено публікаціями № 1, 3, 9, 11, 19, 25 (див. автореферат).*

7. Дістала подальшого розвитку модель співпраці майбутніх фахівців ВТ, роботодавців та підприємств підготовки кадрів, яка відрізнятиметься від існуючої створенням спеціальної організаційної структури, основними функціями якої є встановлення зв'язків між потенційними партнерами по співробітництву, моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг ВТ. Це дозволить оптимізувати процес підбору кадрів відповідної кваліфікації, систематизує працевлаштування молодих фахівців та забезпечить підвищення адаптивності та результативності функціонування підприємств підготовки кадрів під вимоги ринкового середовища (с. 115-120). *Результат підтверджено публікаціями № 5, 15, 18, 20 (див. автореферат).*

Викладені в дисертації нові теоретичні й концептуальні твердження, ідеї, положення та практичні рекомендації є обґрунтованими, отримані дисертантом вперше і сприяють вирішенню актуального науково-прикладного завдання – формуванню організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту.

4. Ідентичність змісту автореферату та дисертаційної роботи, повнота викладу основних результатів в опублікованих наукових працях

Представлені в дисертації методичні та практичні результати є достовірними та характеризуються глибиною аналізу, коректністю формулювань і пропозицій щодо практичного використання, науковою новизною.

Проблематику, основні положення та найважливіші результати дисертації опубліковані дисертантом у 28 публікаціях автора, в тому числі у 14 наукових працях у наукових фахових виданнях, 7 з яких у фахових виданнях, що представлені в міжнародних наукометричних базах та 1 наукова стаття в зарубіжному виданні. Основні положення дисертації апробовані на 14 міжнародних науково-практичних конференціях.

Публікації повною мірою відображають основні результати дисертаційної роботи. Перелік опублікованих праць за темою дисертації відображає повноту виконаних робіт у цій частині відповідно до вимог МОН України.

Автореферат дисертації є цілком ідентичним за змістом та структурою, у повній мірі відображає основні положення дисертаційної роботи.

Таким чином, автором дотримані вимоги МОН України щодо кількості публікацій, повноти опублікованих результатів тим, що містяться в дисертації і виносяться автором на захист, апробованості її основних положень, ідентичності автореферату і дисертації.

5. Практичне значення результатів дослідження

Отримані в результаті дисертаційного дослідження теоретичні положення та розроблені автором практичні рекомендації мають важливе значення для підприємств водного транспорту, оскільки можуть бути використані як безпосередньо самими підприємствами, так і підприємствами підготовки кадрів та іншими прямими і непрямыми користувачами освітніх послуг при впровадженні процедур, підходів, механізму управління

підготовкою кадрів водного транспорту, для задоволення вимог до кадрів з боку ринку праці, потенційних роботодавців та вимог до підприємств підготовки з боку ринку освітніх послуг.

Наукові результати дисертаційного дослідження використовуються у практичній діяльності ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» (акт впровадження від 11.12.2018 р. №15-12), Інспекції з питань підготовки та дипломування моряків (акт впровадження від 19.12.2018 р.), освітньому процесі Державного університету інфраструктури та технологій (акт впровадження від від 08.01.2019 р. №01/11-070).

Матеріали роботи у подальшому можуть бути використані Міністерством інфраструктури України задля подальших реформ водного транспорту, Міністерством освіти та науки України, ширшим колом підприємств водного транспорту та провайдерами освіти, а також як навчальний матеріал при викладанні курсів та підготовці навчально-методичної літератури зі стратегічного розвитку підприємств та управління персоналом.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо дисертації

Наголошуючи на загальній позитивній оцінці, вважаю за доцільне і необхідне висловити зауваження та положення дискусійного характеру, обговорення яких покликане стимулювати наукову думку автора дисертації та учасників процедури її захисту на подальше продукування наукових положень щодо розвитку даного наукового напрямку:

1. Авторське тлумачення основних понять щодо підготовки кадрів ВТ, наведене у табл. 1.4 (с.46) слід визнати досить спрощеним та неформалізованим у нормативно-правовому сенсі.

2. У роботі автор зосереджує увагу в основному на формальний сегмент освітньої сфери. При цьому логічно, що підприємства підготовки кадрів визначає як юридичні особи (с. 46), але задля об'єктивності слід зазначити, що в умовах інформатизації суттєво розширився неформальний сегмент освітньої сфери, який не обов'язково представлений юридичними особами.

3. У дисертації автор достатньо зупиняється на компетенціях, затребуваних споживачами освітніх послуг, на вітчизняному та міжнародному ринках праці, конкретними роботодавцями, але при цьому не акцентує увагу на сучасному технологічному тренді – цифровій грамотності, яка пронизує всі сфери життєдіяльності людини та професійної діяльності фахівця. Також незначну увагу при розкритті теми автор надав дуальній освіті, яка найкращим чином усуває існуючу проблему розриву результативності діяльності підприємств підготовки кадрів та практиків. Зовсім поза увагою автора залишилося питання фінансування підготовки кадрів.

4. У запропонованій дисертантом базі критеріїв рейтингового оцінювання приведена велика кількість простих, групових і категоріальних критеріїв рейтингового оцінювання (с. 163), проте можна було б виділити лише ті критерії, що застосовуються саме для підприємств підготовки кадрів водного транспорту.

5. Не можна вважати вичерпною графічну схему удосконаленого організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ (с. 149, рис. 3.6), в якій представлено фактори зовнішнього середовища, цілі та завдання, процес співробітництва між підприємствами ВТ та ППК, очікувані результати, оскільки для розширення його функціональності та практичної цінності доцільним було б конкретизувати названі підходи, методи, принципи, функції, важелі.

5. По тексту дисертації автор правомірно акцентує увагу на впливі глобалізаційних факторів, але у графічній схемі організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ (с. 149, рис. 3.6) цей фактор не знайшов відображення, зокрема йому доцільно дати місце серед факторів впливу зовнішнього середовища у формі профільних міжнародних організацій.

6. Текст дисертації переобтяжений загальними назвами «підприємства водного транспорту», «підприємства підготовки кадрів підприємств водного транспорту». Доречнішим було б дотримуватися загальноприйнятих норм щодо скорочення слів та згортання їх у семантичну єдність – аббревіатуру.

Вважаю, що висловлені зауваження та вказані дискусійні положення не знижують загальної науково-теоретичної та практичної значимості, обґрунтованості і достовірності основних положень дисертації та не впливають на рівень наукової новизни, відповідно не змінюють суті і головних висновків дослідження Ткаченка К.О.

7. Загальний висновок

Дисертаційна робота Ткаченка Костянтина Олександровича на тему «Формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту», є самостійним, завершеним науковим дослідженням, яке відзначається новизною, отриманими новими науково обґрунтованими результатами, що вирішують важливе наукове завдання щодо формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів ВТ на основі співробітництва підприємств ВТ з підприємствами підготовки кадрів.

Тема дисертації та її зміст загалом відповідає спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), за якою дисертацію представлено до захисту. Оформлення результатів дослідження відповідає чинним стандартам, а викладених положень та висновків дослідження – нормам наукового стилю.

Науковий рівень виконаного дослідження та зміст роботи свідчать про добру обізнаність автора щодо предмета дослідження, володіння методичним інструментарієм, вміння надати критичну оцінку значному масиву наукової інформації.

Робота має важливе теоретичне та практичне значення, що підтверджують відповідні документи про впровадження результатів дисертації. Розроблені теоретичні та методичні положення, практичні рекомендації, висновки та рекомендації є обґрунтованими, достовірними, містять наукову новизну та придатні для практичного використання.

Таким чином, дисертаційна робота Ткаченка К.О. «Формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту» є завершеним науковим дослідженням, у якому отримані нові науково-обґрунтовані результати за проведеним здобувачем дослідженням, які розв'язують конкретне наукове завдання, що має істотне значення для підприємств водного транспорту.

Порядок викладення наукових результатів, зміст, структура, обсяг та оформлення дисертації відповідають пп. 9, 11, 12, 13 Постанови Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 «Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів» із змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ № 656 від 19 серпня 2015 р., № 1159 від 30 грудня 2015 р. та № 567 від 27 липня 2016 р., які висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

На підставі викладеного вважаю, що дисертаційна робота Ткаченка Костянтина Олександровича на тему «Формування організаційно-економічного механізму управління підготовкою кадрів підприємств водного транспорту» заслуговує на позитивну оцінку, а здобувач – на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка і управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

завідувач кафедри економіки та бізнес-технологій

Національного авіаційного університету,

доктор економічних наук, професор

Н.В. Ушенко

