

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора

Назарової Галини Валентинівни

на дисертаційну роботу Альхаммаді Талеба Абдулли Мохамеда Алі на тему:

«Кадрова безпека у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій
бізнес-структур», що представлена на здобуття наукового ступеня доктора
філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент

Актуальність теми наукового дослідження

Кризові явища, які все більше носять характер надзвичайних ситуацій, такі як пандемія, надають дестабілізуючий вплив на господарювання бізнес-структур за рахунок низки факторів прямого і непрямого впливу. Наслідки пандемії несуть руйнівний вплив на економіку загалом та функціонування її господарюючих суб'єктів зокрема, що негативно впливають на кадрову безпеку. Незважаючи на те, що визнання унікальності «пандемічної кризи» стало практично загальним, складно говорити про будь-які усталені дефініції цього глобального феномену, але ефект якого не тільки пролонгований на невизначений час, а й набуває фундаментального характеру. У зв'язку з цим повернення економіки до нормального стану, ймовірно, можливе лише через багато місяців або навіть років.

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.



На мікрорівні ризики дуальні: з одного боку, вони виступають стримуючим фактором, з іншого – рушійною силою у розвитку бізнес-структур. Тому на сьогоднішній день вивчення ризиків у всіх формах їхнього прояву (фінансові, кадрові, маркетингові, виробничі тощо) у діяльності підприємства є актуальними, особливо якщо це стосується людського фактору. Будь-які тенденції розвитку діяльності бізнес-структур пов'язані з кадровими ризиками. 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, методологічних та прикладних проблем комплексного управління кадровими ризиками доводять актуальність дослідження.

**Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і
рекомендацій, сформульованих у дисертації**

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, експертних оцінок, емпіричного та соціального дослідження, логічного підходу та комп'ютерних програмних продуктів.

Відповідно до мети дослідження, яка полягає в розробці і обґрунтуванні теоретико-методичних положень та рекомендацій щодо формування кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій бізнес-структур, у роботі розвинуто понятійний апарат, визначено сутність і проблеми формування кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій. Досліджено міжнародні стандарти управління ризиками. Обґрунтоване авторське бачення місця кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту бізнес-структур. Визначено сутність та удосконалено класифікацію надзвичайних ситуацій. Досліджено світовий вплив надзвичайних ситуацій та сформовано передумови кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій. Запропоновано алгоритм формування та забезпечення кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій бізнес-структур. Розроблено низку рекомендацій стосовно інформаційно-аналітичного інструментарію забезпечення кадрової у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій бізнес-структур. Запропоновано механізм державної підтримки формування кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту бізнес-структур.

Дисертація є завершеною науково-дослідною роботою із логічною структурою, науковим стилістичним наповненням та авторською манерою викладення матеріалу; висновки та рекомендації дисертанта є достатньою мірою достовірними та науково обґрунтованими.

Основні наукові результати дисертації

Детальний аналіз матеріалів дисертаційної роботи та наукових публікацій автора підтверджує досягнення поставленої мети дослідження та вирішення поставлених задач завдань, що в свою чергу дозволить розробити та обґрунтувати науково-методичні підходи та практичні рекомендації щодо формування та забезпечення кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту

надзвичайних ситуацій бізнес-структур, а також отримати результати, яким властива наукова новизна. Основні наукові результати полягають у такому:

- удосконалено формування і забезпечення кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій, який може забезпечити бізнес-структурі досягнення ключових показників кадрової безпеки, ефективне використання ресурсів та забезпечення економічної безпеки бізнес-структури на засадах синергії, комплексності, безперебійної взаємодії та розподіленої безперервності;

- удосконалено науково-методичний підхід до формування кадрової безпеки в системі ризик-менеджменту бізнес-структур, який фокусується на злитті безпеки життя, соціальної, мотиваційної, структурної та адаптивної безпеки;

- удосконалено механізм державної підтримки формування кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту бізнес-структур, який відрізняється чільністю людського капіталу у розрізі досягнення цілей сталого розвитку від впливом турбулентних глобальних змін;

- розвинуто визначення узагальненого поняття ризик-менеджмент як системи з взаємозалежними та взаємодоповнюючими елементами задля досягнення стратегічних цілей бізнес-структури за рахунок використання системи випереджальних інструментів та інструментів реагування і корегування ризиками;

- оригінальним є авторський підхід до ієрархічності кадрової безпеки в системі ризик-менеджменту, який визначає її компоненти, функції, визначення відповідальних ї та рівнів підпорядкування;

- розширено та конкретизовано понятійний апарат категорії «надзвичайна ситуація», який доповнено ознаками: «за рівнем впливу на діяльність бізнес-структур» та «вимірність наслідків для бізнес-структур».

Наведені наукові результати представляють завершене дослідження і вирішують важливе наукове завдання на відповідному науковому рівні.

**Достовірність результатів, повнота відображення висновків і
пропозицій дисертації в опублікованих автором роботах**

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел (330 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 у бізнес-структурах та конференціях.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у 12 публікаціях автора: 1 монографії, 4 статтях у наукових фахових виданнях України, що включені у міжнародні наукометричні бази, 1 статті у наукових періодичних виданнях інших держав, що індексується у міжнародній наукометричній базі Scopus. Основні положення дисертації доповідались на 6 міжнародних науково-практичних конференціях, за результатами участі у яких опубліковано тези доповідей.

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.

Практичне значення результатів дослідження

Сукупність представлених у роботі результатів має практичну цінність. З результатів роботи, які мають найбільшу практичну цінність слід

відзначити: методичне та аналітичне формування і забезпечення кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій, який може забезпечити бізнес-структурі досягнення ключових показників кадрової безпеки з мінімізацією необхідних фінансовий і людських ресурсів за більш короткий проміжок часу.

Зазначені результати є завершеними, конкретними та готовими до практичного використання; їх використання дозволяють керівництву бізнес-структур удосконалити процес управління в цілому. Рекомендації впроваджені діючими бізнес-структурами, благодійним фондом, а також Державним університетом «Одеська політехніка», про що є відповідний довідки та акти.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

До недоліків та зауважень дискусійного характеру слід віднести:

1. Автор характеризує та аналізує міжнародні стандарти управління ризиками (п. 1.2). Було б доцільно проаналізувати також діючі державні стандарти (ДСТУ) з ризик-менеджменту. Визначення їх відмінностей сприяло би більш точній їх адаптації до сучасних реалій господарювання українських бізнес-структур.

2. У п. 2.1 та 2.2 у якості прикладу впливу надзвичайних ситуацій автор фокусується виключно на впливі пандемії COVID-19. Зауважимо, що пожежі, нещасні випадки також мають вагомий вплив на кадрову безпеку бізнес-структури та варті аналізу.

3. Не знижуючи надбання автора щодо заходів на етапі відбору персоналу (стор. 115-116), вважаємо, що саме цей етап є одним з найголовніших, адже виявлення непридатності людини саме на цьому етапі дозволить зекономити як фінансові, так і людські ресурси. Вважаємо за доцільним доповнити етап відбору персоналу такими компонентами: комунікаційні здатності, поведінка в стресовій ситуації, схильність до залежностей, візуальна оцінка кандидата.

4. На стор. 118 автор зазначає, що «... для визначення ефективності праці та величини її продуктивності використовують загальні та часткові показники ефективності», проте не наводить ні розширений опис кожного показника, ні формулу розрахунку. Робота була б більш конкретною і практично спрямованою при розкритті та розрахунку часткових показників та їх значення.

5. У розділі 3, п. 3.1 автор пропонує алгоритм формування та забезпечення кадрової безпеки у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій бізнес-структури (рис. 3.1). Вважаємо, наочність сприйняття алгоритму ускладнена, деякі функції дублюються в різних етапах. Доцільно спростити алгоритм, що надасть йому швидкості зміни етапів, логічності та наочності, суттєво не змінюючи функціональну властивість та наукову цінність.

6. У тексті роботи, зокрема п. 1.3, 2.3, 3.1, 3.2 та 3.3 автор використовує категорії, що характеризують персонал, а саме: «ефективність», «результативність», «продуктивність» та «інтенсивність», проте не зрозуміло, чи це тотожні поняття в дослідженні, чи вони мають різне значення. Необхідно було надати визначення даних категорій при їх застосуванні у науковому тексті.

Наведені зауваження не знижують високий науковий рівень роботи, її наукову і практичну цінність, а можуть стати мотивом додаткових аргументів здобувача при захисті дисертації у спеціалізованій раді.

Загальний висновок

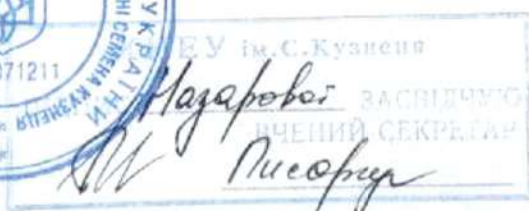
Дисертаційна робота Альхаммаді Талеба Абдулли Мохамеда Алі на тему: «Кадрова безпека у системі ризик-менеджменту надзвичайних ситуацій бізнес-структур», що подана здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент є завершеною науковою працею. Дисертація

містить наукову новизну та практична цінність. В дисертації відсутні порушення академічної доброчесності.

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності 073 – Менеджмент. Дисертація відповідає вимогам, передбаченим п. 10 «Про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою КМУ № 167 від 06.03.2019 р. зі змінами, згідно з Постановами КМУ № 979 від 21.10.2020 та № 608 від 09.06.2021 р., та чинним вимогам МОН України, а її автор – Альхаммаді Талеб Абдулла Мохаммед Алі, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент галузі знань 07 – Управління та адміністрування.

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри соціальної економіки
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця



Галина НАЗАРОВА