

Рішення разової спеціалізованої вченої ради про присудження ступеня доктора філософії

Разова спеціалізована вчена рада Полтавського державного аграрного університету (м. Полтава), Міністерства освіти і науки України прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії **Ткаченко Володимира Ігоровича** з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 «Менеджмент» на підставі публічного захисту дисертації «Кадрова безпека в системі управління підприємством агропродовольчої сфери» (Протокол № 1 «19» травня 2023 року).

Ткаченко Володимир Ігорович, громадянин України, 1992 року народження.

Освіта:

вища, закінчив Полтавську державну аграрну академію у 2015 році та отримав диплом магістра з відзнакою за спеціальністю «Адміністративний менеджмент», здобув кваліфікацію менеджер управитель з адміністративної діяльності.

Дисертацію виконано у Полтавському державному аграрному університеті (м. Полтава).

Здобувач має 25 наукових публікацій за темою дисертації, з них: 5 – статті в наукових фахових виданнях України; 6 колективних монографій; 2 статті у зарубіжних виданнях за напрямом дисертації, зокрема, 1 стаття – у журналі, включеному до наукометричної бази даних Web of Science; 12 матеріалів конференцій.

Статті у наукових фахових виданнях України, включених до міжнародних наукометричних баз:

1. Ткаченко В. І. Сутність кадрової безпеки підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М. М. Палінчак. Ужгород: Гельветика, 2018. Вип. 22. Ч. 3. С. 81–84.

2. Ткаченко В. І. Кадрова безпека підприємства в сучасних умовах та основи її управління. *Формування ринкової економіки в Україні*. 2021. Вип. 46. С. 62-67.

3. Ткаченко В. І. Моделювання системи управління кадровою безпекою підприємств агропродовольчої сфери при впровадженні нового технологічного процесу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 11 (246). С. 107-113.

4. Ткаченко В. І. Оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 4. С. 28-36.

5. Ткаченко В. І. Кадрова безпека в контексті гістерезису управлінської системи підприємств агропродовольчої сфери з урахуванням темпорального чиннику. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 11(258). С. 100-108.

Статті у періодичних наукових виданнях іноземних держав:

6. Markina I., Ovcharuk O., Tkachenko V. Management of personnel security of the enterprise: essence and mechanism of security. *Modern Science – Moderní věda*. 2021. №1. Prague Praha. P. 50-57. **(Index Copernicus, Google Scholar)**.

7. Orlova-Kurilova O., Liubimov I., Yaremovich P., Safronska I., Voronko-Nevidnycha T., Dzuba M., Serhienko S., Tkachenko V. Methods for accessing the innovative capacity of agri-food enterprises. *IJCSNS International Journal of Computer Science and Network Security*. VOL. 21. No.12. 2021. P. 503–512. **(Web of Science)**.

Статті у монографіях:

8. Tkachenko V. Organizational and economic reconditions of forming of the effective system of management of the universal security management. *Management of the XXI century: globalization challenges*. Issue 2: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2019. Czech Republic. P. 107-111.

9. Tkachenko V. Theoretical bases of management of the professional safety of enterprise in the transformational economy. *Security management of the XXI century: national and geopolitical aspects*. Issue 2: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2019. Czech Republic. P. 444-448.

10. Tkachenko V. Analysis of modern technologies of management of personal safety of the enterprises. *Security management of the XXI century: national and geopolitical aspects*. Issue 2: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2020. Czech Republic. P. 459-463.

11. Tkachenko V. Personnel management as a method of combating personnel risks of the enterprise. *Management of the XXI century: globalization challenges*. Issue 3: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2020. Czech Republic. P. 277-282.

12. Tkachenko V. Automation of human resources management processes. *Security management of the XXI century: national and geopolitical aspects*. Issue 3: collective monograph / in edition I. Markina. Prague. Nemoros s.r.o. 2021. Czech Republic. P. 391-396.

13. Tkachenko V. Basic principles and components of formation of the human resources strategy of the enterprise under modern conditions. *Security management of the XXI century: national and geopolitical aspects*. Issue 4: collective monograph / in edition D. Diachkov. Prague. Nemoros s.r.o. 2022. Czech Republic. P. 326-331.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради.

Рудніченко Євгеній Миколайович – доктор економічних наук, професор, декан факультету управління, адміністрування та туризму Хмельницького національного університету, зауваження, викладені у відгуку опонента:

1. Автор розглядає цільовий, процесно-превентивний, структурний, функціональний, управлінсько-потенціальний, ресурсний та компаративний підходи до визначення сутності кадрової безпеки підприємства (рис. 1.1, стор. 37), і пропонує ще технологічний підхід (п. 1.2). Дані підходи дуже актуальні у

VUCA світі. Проте, при переході від світу VUCA у світ VANI через нові виклики доцільним є розгляд адаптивного підходу.

2. Бажано було б при представленні залежності елементів технологічного підходу до кадрової безпеки в системі управління підприємств агропродовольчої сфери (рис. 1.2, стор. 51) зазначити вплив не тільки виключно технологічних факторів, а також і факторів зовнішнього середовища (наприклад, нестабільність на ринку електроенергії, газу, ПММ, ЗЗР тощо).

3. На стор. 59 до суб'єктивних чинників кадрової безпеки в системі управління підприємств агропродовольчої сфери серед іншого віднесено асоціальні орієнтири власників. При цьому доцільно було б більш конкретно проаналізувати зміст, причини та наслідки цього фактору.

4. На стор. 99 автором зазначено, що розвиток кооперативного руху може розглядатися як превентивний фактор кадрової безпеки дрібних підприємств агропродовольчої сфери України. При цьому бажано було б розвинути позитивні та негативні сторони даного розвитку саме з точки кадрової безпеки.

5. Розглядаючи місце українського трудового менталітету у формуванні кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери (рис. 2.8, стор. 126), доцільно було б конкретизувати різницю між захищеним станом (А 1), станом безпеки (А 2).

Овчаренко Євген Іванович – доктор економічних наук, професор, професор кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, зауваження, викладені у відгуку опонента:

1. На стор. 47 в першому розділі здобувач зазначає, що в агропродовольчій сфері популярності набув прийом агрегації загроз, який передбачає об'єднання декількох загроз в одну. При цьому доцільно було конкретизувати переваги цього прийому.

2. Потребує пояснення, чим обумовлюється запропоновані автором 6 блоків власної системи оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери (показники соціально-мотиваційної кадрової безпеки; показники забезпеченості кадрами та ефективності їх використання; показники безпеки життєдіяльності персоналу; показники професійної кадрової безпеки; показники антиконфліктної кадрової безпеки; показники оцінки системи кадрової безпеки) на стор. 69-70.

3. В рамках проведення експертної оцінки актуальних особливостей кадрової безпеки в системі управління підприємством агропродовольчої сфери (стор. 131) експерти оцінювали зокрема і «найактуальніші фактори впливу на кадрову безпеку на рівні підприємства агропродовольчої сфери». На мій погляд, доцільно було б цей пункт анкети представити у редакції «найактуальніші фактори негативного впливу на кадрову безпеку на рівні підприємства агропродовольчої сфери».

4. В пропонованому здобувачем методичному підході до інтегральної оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери України зазначена множина показників соціальної складової кадрової безпеки, яка визначає

задоволеність працівника умовами праці, керівництвом, змістом праці, ціннісними орієнтирами колективу, морально-психологічним кліматом, безконфліктністю та іншими соціальними аспектами діяльності підприємства (стор. 145). При цьому вважаю більш доречним оцінювати не задоволеність керівництвом, а, наприклад, стилем керівництва, діями керівництва, професійністю керівництва, компетентностями керівництва тощо.

5. Потребує уточнення, чим пояснюється достатньо низький коефіцієнт кореляції між множиною показників мотиваційної складової кадрової безпеки та загальною оцінкою кадрової безпеки (0,381) на рис. 3.9 (кореляційний зв'язок між інтегральними оцінками складових та загальною оцінкою кадрової безпеки - стор. 164).

6. На стор. 196-199 автором пропонується чотири основні напрями, в межах яких може створюватися та реалізуватися політика захисту персоналу підприємств агропродовольчої сфери: пасивна, реактивна, превентивна, активна. При цьому доцільно було б навести недоліки, переваги і особливості застосування кожної із зазначених політик.

Гнатенко Ірина Анатоліївна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри підприємництва та бізнесу Київського національного університету технологій та дизайну, зауваження, викладені у відгуку опонента:

1. Зазначаючи про ризики кадрової безпеки (стор. 46), доцільно було б зауважити про те, що ризик може носити випадковий та системний характер. Відповідно до першої точки зору, кадрові ризики обумовлені незначними помилками, рідкісними прорахунками в управлінні персоналом або погіршенням загальної зовнішньої ситуації. Отже, у керівників немає необхідності звертати увагу і виділяти ресурси на управління кадровими ризиками. З іншого боку, кадрові ризики є наслідком недостатньо ефективної роботи з людськими ресурсами і причиною всіх інших видів ризиків в організації.

2. В пропонованій здобувачем матриці моніторингу актуальних чинників кадрової безпеки в системі управління підприємств агропродовольчої сфери (табл. 1.1, стор. 58) бажано було б зазначити проблеми міграційного характеру, через війну актуальність яких наразі все більш актуальна.

3. На стор. 140 в третьому розділі дисертації автор зазначає, що «Відповідно до встановлених особливостей організації кадрової безпеки в системі управління підприємств, зокрема і агропродовольчої сфери важливим аспектом забезпечення захисту персоналу та захисту інших ресурсів підприємств від персоналу (що обумовлюється дуальним характером кадрової безпеки), основним завданням є ефективність управління системою кадрового захисту». При цьому в першому розділі автор дає визначення кадровій безпеці і управлінню кадровою безпекою. Доцільно було б дати визначення і поняттю «управління системою кадрового захисту».

4. Потребує більшого пояснення, чому на рис. 3.2 (стор. 149) при аналізі динаміки значень показників інтегральної оцінки мотиваційної складової кадрової безпеки за 2011-2020 рр. дані по Сумській області за 2014 рік дорівнюють 0.

5. На стор. 189 у табл. 3.6 здобувачем представлено матрицю визначення стратегії кадрової безпеки підприємства агропродовольчої сфери. Потребує уточнення, яким чином визначався рівень значень інтегральних показників (низький, середній високий).

Волкова Неля Василівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри підприємництва і права Полтавського державного аграрного університету, зауваження, викладені у рецензії рецензента.

1. Дисертантом на с. 57 визначено головні функції, які має виконувати служба економічної безпеки за умови її наявності на підприємстві агропродовольчої сфери. Погоджуючись з таким визначенням в цілому, на нашу думку, варто було б додати до списку функцій для служби економічної безпеки на підприємстві агропродовольчої сфери добір та підбір персоналу, особливо на керівні посади. Це означає, що на службу буде покладено обов'язки щодо перевірки інформації про кандидатів на керівні посади з метою виявлення можливих ризиків, пов'язаних з їхньою репутацією та можливими конфліктами інтересів. Крім того, служба економічної безпеки може бути відповідальною за оцінку ризиків, пов'язаних з можливими випадками зловживання привілеями або корупцією серед персоналу на керівних посадах. Це може забезпечити зниження ризику фінансових збитків та інших втрат для підприємства.

2. Розглядаючи систему оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери (с. 69), автором запропоновано виділяти шість блоків. Ми вважаємо, що у блоці 2 «Показники забезпеченості кадрами та ефективності їх використання» список варто було б розширити за рахунок додавання коефіцієнту статевого (гендерного) співвідношення, адже він може допомогти ідентифікувати такі ризики та забезпечити кадрову безпеку та продуктивність роботи на підприємстві. Важливо враховувати статевий склад кадрів при плануванні робочих місць та розподілі обов'язків між співробітниками. Крім того, при розробці стратегії кадрової політики важливо враховувати різноманітність кадрів та їхніх потреб. Наприклад, деякі жінки можуть потребувати пільг в зв'язку з вагітністю та материнством, або ж інші форми підтримки для збалансованого поєднання роботи та особистого життя. Тому включення блоку про статеве (гендерне) співвідношення до системи оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери може допомогти виявити ці проблеми і прийняти відповідні заходи для їх вирішення.

3. На с. 108 дисертації мова йдеться про тривалість робочого тижня, де говориться, що підприємствах агропродовольчої сфери вона менша за середню тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу за всіма видами економічної діяльності. Однак, автору варто було б наголосити на тому, що неритмічність та сезонність у використанні робочого часу є однією з основних особливостей роботи сільськогосподарських працівників, особливо зайнятих у рослинництві. Залежно від сезону та фази вирощування різних культур, працівники можуть бути зайняті у різний час доби та в різних обсягах. Крім того, незначна кількість вільного часу може впливати на якість життя працівників та їх соціальну інтеграцію, а отже, в підсумку, і на безпеку підприємства.

4. У першому розділі на с. 65 дисертантом досліджувалася кадрово-інтелектуальна безпека (хоча наразі традиційно у безпекології використовується поняття інтелектуально-кадрової). Тому цілком логічним було б при розробці методичного підходу до інтегральної оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери України у п. 3.1 дослідити і цю складову. Зокрема, включивши до рисунку 3.1. «Етапи методичного підходу до інтегральної оцінки кадрової безпеки підприємств агропродовольчої сфери України» до складу множини показників кадрово-інтелектуальної безпеки та до пояснень до нього на с. 143-145. Серед показників цієї групи можна було б виділити: оцінку рівня інтелектуального потенціалу підприємства, аналіз професійних знань та навичок працівників, оцінку ефективності систем навчання та підвищення кваліфікації, розробку стратегії збереження та передачі знань і досвіду, оцінку ризиків втрати інтелектуального потенціалу підприємства тощо.

5. У роботі здійснена велика кількість розрахунків, визначень закономірностей та процесів, ілюстрованих відповідними рисунками. Проте, на с. 189-190 таблиця 3.6 та рис. 3.17 потребують додаткових пояснень, як-то розшифрування абревіатур та уточнень з приводу існуючих та прогнозованих позицій.

Зось-Кіор Микола Валерійович – доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту імені І.А. Маркіної Полтавського державного аграрного університету, зауважень немає.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради,

«Проти» – немає,

«Утримався» – немає.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Ткаченку Володимиру Ігоровичу** ступінь доктора філософії з галузі знань 07 Управління та адміністрування за спеціальністю 073 Менеджмент.

Голова разової
спеціалізованої вченої ради

Микола ЗОСЬ-КІОР

