

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертаційну роботу Чжан Хаоюй на тему:
«Забезпечення кадрової безпеки підприємств промисловості в умовах
конфліктного середовища», представлену на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – економічна безпека
суб'єктів господарчої діяльності

Актуальність теми дисертації

В період всезростаючої ролі персоналу організації як основної ланки забезпечення конкурентних переваг та досягнення стратегічних цілей все частіше спостерігається погіршення соціально-психологічного клімату в колективах, поширення конфліктних суперечок, що значно знижує лояльність персоналу та робить підприємства незахищеними від негативного впливу на економічну безпеку. Домінуючу роль у системі економічної безпеки підприємства відіграє кадрова безпека, оскільки це робота з персоналом, кадрами, а вони в будь-якій організації первинні.

З урахуванням того, що необхідно більшу увагу приділяти організаційному забезпеченню системи кадрової безпеки як елементу соціально-економічного розвитку організації, яка розглядається як процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства через ризики і погрози, пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами загалом, тему дисертації Чжан Хаоюй слід вважати особливо актуальною.

Дисертаційна робота відповідає тематичній спрямованості науково-дослідних розробок у межах державної бюджетної тематики Харківського національного університету міського господарства імені О.М. Бекетова, у якій знайшли відображення результати наукових досліджень автора при виконанні тем «Інформаційно-аналітичне забезпечення стратегічного управління фінансово-економічною безпекою суб'єктів господарювання України в умовах глобалізації: теорія, методологія, практика» (номер державної реєстрації 0112U003092, 2015 р.); «Інформаційно-аналітичне



забезпечення функціонування системи управління фінансово-економічною безпекою суб'єктів господарювання України в сучасних умовах: теорія, методологія, практика» (номер державної реєстрації 0116U005339, 2016 р.).

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації і винесені на захист, є обґрунтованими. Вони базуються на поглибленому вивченні та узагальненні значного обсягу наукових джерел з проблеми забезпечення кадрової безпеки підприємств промисловості. Інформаційною базою дослідження виступають законодавчі та нормативні акти, які регламентують функціонування системи кадрової безпеки, дані статистичної та фінансової звітності промислових підприємств Харківського регіону, дані Державного комітету статистики України, довідково-інформаційні видання. В дисертації чітко визначено мету, сформульовано завдання, предмет та об'єкт роботи.

У вирішенні поставлених у дисертації завдань автором використано систему загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема: методи теоретичного узагальнення, системного аналізу, наукової класифікації – для уточнення класифікації ризиків та загроз кадровій безпеці, удосконалення класифікації загроз залежно від сфери їх виникнення; методи порівняльного аналізу, фінансово-економічного та статистичного аналізу – для аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах; дослідження індикаторів оцінки стану кадрової безпеки; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації за допомогою рисунків і таблиць стану, проблем та шляхів удосконалення організації кадрової безпеки підприємства; спостереження та письмове опитування за допомогою анкет – для оцінювання рівня лояльності персоналу підприємств.

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

Основні результати дисертаційного дослідження були оприлюднені автором та отримали позитивну оцінку на чотирьох міжнародних науково-практичних конференціях у м. Харків, м. Зноймо (Чехія).

У першому розділі роботи крізь призму конструктивного аналізу існуючих підходів дисертантом:

з'ясовано, що в основі управління кадрової безпекою лежить управління персоналом, розглянуто підходи до трактування таких понять як «безпека», «економічна безпека», «кадрова безпека». В результаті аналізу представлених підходів удосконалено визначення поняття «кадрова безпека». (с. 23-28);

удосконалено класифікацію ризиків і загроз кадрової безпеки шляхом доповнення існуючої класифікації новими класифікаційними ознаками. (с. 35-37);

визначено, що конфліктна середовище – це сфера перетинання різнорідних інтересів, які мають своє походження в формуванні цілей зацікавлених сторін (агентів економічного впливу) на діяльність підприємства на макро-, мезо-, і мікрорівні, що відображається на створенні конфліктних ситуацій і управління ними. (с. 39);

за рахунок проведеного в першому розділі аналізу загроз кадрової безпеки, сфери їх виникнення та причин, що їх породжують в конфліктному середовищі був удосконалений процес систематизації і відображення взаємозалежності і взаємозв'язків між конфліктами в різних сферах людської взаємодії та потенційними загрозами кадрової безпеки шляхом визначення певних типів конфліктів, які породжують, спонукають і впливають на розвиток конкретних загроз кадрової безпеки підприємства; (с. 40);

Другий розділ присвячено дослідженню та проведенню аналізу системи кадрової безпеки промислового підприємства в конфліктному середовищі. Для цього була проведена діагностика показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах машинобудівної галузі Харківського регіону, визначено рівень лояльності персоналу,

проведено аналіз впливу конфліктних ситуацій на лояльність персоналу за допомогою кореляційно-регресійних методів, а також досліджені індикатори оцінки стану кадрової безпеки, побудований профіль кадрової безпеки на підприємстві.

В роботі удосконалено методичні рекомендації щодо аналізу системи показників визначення стану кадрової безпеки на промислових підприємствах (с. 69-91). Для оцінки рівня лояльності персоналу досліджуваних підприємств було проведено дослідження в ході якого була розроблена анкета виявлення рівня лояльності персоналу і анонімно опитано по 20 співробітників з кожного підприємства, які займають різні посади для більшої відкритості та адекватності оцінки (с. 100). Анкета «Оцінка лояльності персоналу», яка розроблена автором за результатами синтезу опитувальника організаційної лояльності Л. Портера, Дж. Мейєра і М. Аллен і тесту К. Харського.

У дисертації також удосконалено методичні рекомендації щодо оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на рівень лояльності персоналу і рівень кадрової безпеки в цілому, завдяки використанню кореляційно-регресійних методів, побудови багатofакторної економетричної моделі і розрахунку рівняння регресії. Лінійний коефіцієнт кореляції $r = -0,9616$ свідчить про наявність зворотного (знак «-») вельми тісній залежності між загальною кількістю зафіксованих конфліктів на підприємстві і рівнем лояльності персоналу конкретного підприємства (с. 105-110).

Автором також удосконалено методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства шляхом розрахунку зведеного показника по адитивно-мультиплікативної функції, особливістю якого є облік певних по методичним принципам вибору 32 індикаторів, які віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності (с. 111-148).

Методичний підхід передбачає використання статистичних даних підприємств, застосування методу анкетування співробітників і проведення розрахунків за математичними формулами для визначення кількісних значень запропонованих індикаторів для формування системи показників оцінки кадрової безпеки підприємства.

У третьому розділі дисертації розроблено методичні підходи до вдосконалення кадрової безпеки підприємства, а саме: запропоновано методичний підхід щодо визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства, удосконалено шляхи протидії загрозам інформаційної безпеки підприємства з боку персоналу. Також запропоновано розподіл функцій, повноважень і відповідальності між структурними підрозділами підприємства щодо організації його кадрової безпеки в умовах конфліктної середовища.

В даному розділі удосконалено методичні рекомендації щодо визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства. Для забезпечення інформаційної спрямованості показників вони поділяються на стимулятори і дестимулятори, а також передбачено використання методу головних компонент для дослідження вихідної системи ознак (с. 152-161).

Для моніторингу стану кадрової безпеки в часі автор пропонує побудувати профіль кадрової безпеки, використовуючи ряд значущих показників, які представлені у другому розділі даного дослідження і в аналізі результатів анкетування (с. 162-169).

В даному дослідженні автором розроблено Концепцію кадрової безпеки підприємства, яку пропонується прийняти за основу удосконалення та впровадження системи кадрової безпеки підприємства (с. 172-178).

В роботі наведені етапи розробки та впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві. Для впровадження системи кадрової безпеки на підприємстві автор пропонує реформувати існуючу організаційну структуру промислового підприємства (с. 192-197).

Підтверджую наукову новизну положень, висновків, рекомендацій, що містяться у дисертаційній роботі, а саме:

удосконалено:

методичний підхід до визначення інтегрального показника оцінки кадрової безпеки підприємства, що, на відміну від існуючих, здійснюється за послідовністю: розгляд кадрової безпеки як соціально-економічного явища, що характеризується великою кількістю ознак; агрегування визначених індикаторів до однієї інтегральної оцінки, ґрунтуючись на теорії «адитивної цінності» (попередньої нормалізації); визначення оптимальних, порогових та граничних значень індикаторів; використання зважених коефіцієнтів і нормалізованих значень показників. Застосування методичного підходу дає можливість провести економічну оцінку наслідків впливу внутрішніх і зовнішніх факторів та загроз на кадрову безпеку підприємства (с. 152-161);

класифікацію ризиків і загроз забезпечення кадрової безпеки підприємства шляхом доповнення існуючої класифікації новими класифікаційними ознаками, а саме «за часовою ознакою практичної реалізації загрози», яка включає такі типи загроз: потенційні; загрози, які реалізуються та реалізовані загрози; «залежно від тиску і маніпуляції на працівника» виділені загрози: здійснювані працівником свідомо, вимушені (під впливом) і загрози з боку представників групи ризику (с. 35-37);

методичний підхід до аналізу системи показників оцінки стану кадрової безпеки на підприємствах промисловості, які, на відміну від існуючих, побудовані на основі: здійснення комплексної оцінки показників фінансово-господарської діяльності підприємств, структури персоналу, забезпеченості підприємств людськими ресурсами, укомплектованості кадрами, використання фонду робочого часу і оплати праці працівників, проведення порівняльного аналізу продуктивності праці, визначення рівня середньомісячної заробітної плати. Запропоновані рекомендації дозволяють комплексно оцінити рівень кадрової безпеки та обирати показники для побудови профілю кадрової безпеки промислового підприємства (с. 69-91);

методичний підхід до оцінки ступеня впливу конфліктних ситуацій на рівень лояльності персоналу і рівень кадрової безпеки в цілому шляхом використання кореляційно-регресійних методів та побудови багатофакторної економетричної моделі (с. 105-110);

методичний підхід до оцінки стану кадрової безпеки промислового підприємства шляхом розрахунку комплексного показника за адитивно-мультиплікативною функцією, особливістю якого є врахування визначених за методичними принципами вибору 32 індикаторів, що віднесені до певних складових кадрової безпеки: соціально-мотиваційної безпеки, професійної безпеки, антиконфліктної безпеки та безпеки життєдіяльності. Методичний підхід передбачає використання статистичних даних підприємств, застосування методу анкетування співробітників та проведення розрахунків за математичними формулами для визначення кількісних значень запропонованих індикаторів для формування системи показників оцінки кадрової безпеки підприємства (с. 152-161);

процес організації та координації процесу забезпечення кадрової безпеки підприємства шляхом визначення основних завдань кадрової служби для удосконалення кадрової безпеки підприємства, а також перерозподілу функцій, повноважень та відповідальності щодо забезпечення кадрової безпеки між структурними підрозділами підприємства (с. 189-204);

набули подальшого розвитку:

визначення поняття «кадрова безпека», в якому, на відміну від існуючих, уточнено що персонал може бути як суб'єктом так і об'єктом кадрової безпеки, тобто може як заподіяти шкоди підприємству так і стати об'єктом зовнішнього впливу; під цим поняттям розуміється діяльність по створенню умов для стабільного функціонування і 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 (с. 23-28);

методичний підхід до визначення рівня лояльності персоналу підприємства, відмінністю якого є розрахунок середньозваженого значення рівня лояльності співробітника за результатами обробки трьох досліджень методом анкетування з урахуванням вагомості певного методу: за опитувальником організаційної лояльності Л. Портера (0,3), шкали організаційної лояльності Дж. Мейера та Н. Аллен (0,5) та тесту К. Харського (0,2), що дозволяє оцінити рівень лояльності персоналу (с. 100-102);

конкретизація стратегічних цілей і пріоритетів, які спрямовані на забезпечення кадрової безпеки сучасного підприємства шляхом визначення чотирьох напрямів кадрової стратегії: політика регулювання чисельності персоналу, політика розвитку персоналу, політика мотивації персоналу та політика психологічної підтримки персоналу (с. 181).

Повнота викладення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях.

За результатами наукового дослідження опубліковано 10 наукових робіт загальним обсягом 2,97 умов.-друк. арк., у тому числі 6 статей у фахових наукових виданнях (з них 3 – наукових виданнях, які внесені до міжнародних науково-метричних баз), 3 тези доповідей. Особисто автору належить 1,62 умов.-друк. арк.

Основний зміст дисертації повно відображений в авторефераті.

Важливість одержаних здобувачем результатів для науки і практики.

Дисертаційна робота Чжан Хаоюй є вагомим внеском у розвиток теорії і практики удосконалення системи забезпечення кадрової безпеки промислових підприємств. Наукова цінність результатів дослідження полягає в обґрунтуванні науково-теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення організації кадрової безпеки підприємства в конфліктному середовищі.

Практична важливість результатів дослідження полягає 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.

Наукові результати дисертаційної роботи знайшли практичне застосування у діяльності ДП «Харківське конструкторське бюро з двигунобудування» ДК «Укроборонпром», групі компаній «Бар'єр. Безпека бізнесу» і ПП «Слобожанські інвестиції – 2007», а також у навчальному процесі кафедри фінансово-економічної безпеки, обліку і аудиту у Харківському національному університеті міського господарства імені О.М. Бекетова при викладанні дисциплін «Кадрова безпека», «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки» і «Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства».

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Відзначаючи загальний високий рівень обґрунтованості теоретичних і методичних положень дисертаційної роботи, її цілісність та логіку викладу матеріалів, разом з тим можна зробити декілька зауважень і звернути увагу на дискусійні положення дисертаційної роботи Чжан Хаоюй:

1. Підтверджуючи теоретичну цінність удосконаленої класифікації ризиків і загроз кадрової безпеки (с. 36), вважаю, що автору слід уточнити яким саме видам загроз в дисертації приділено більшу увагу за класифікаційною ознакою «в залежності від об'єкту замаху», також слід уточнити перелік загроз за наслідками втрат від реалізованих загроз матеріального та нематеріального характеру.

2. Розкриваючи науково-теоретичні підходи до трактування понять «економічна безпека», «кадрова безпека» не досить зрозумілим є в чому саме відмінність між цими поняттями.

3. В дисертації не знайшло належного відображення обґрунтування в чому саме полягає взаємозв'язок та який вплив здійснюють конфлікти на загрози кадрової безпеки підприємства (с. 40).

4. Підтримую розроблені автором методичні рекомендації щодо визначення інтегрального показника кадрової безпеки підприємства (п. 3.1, с. 152-161), але незрозуміло, як саме автором визначені оптимальні, порогові та граничні значення індикаторів; яким чином використані зважені коефіцієнти та як проведена нормалізація значень показників.

Вищенаведені зауваження та недоліки не впливають на загальну позитивну оцінку та не знижують наукову і практичну цінність дисертаційної роботи Чжан Хаоюй.

Відповідність роботи вимогам до кандидатських дисертацій.

Дисертаційна робота Чжан Хаоюй «Забезпечення кадрової безпеки підприємств промисловості в умовах конфліктного середовища» є завершеною кваліфікаційною науковою роботою, яка присвячена вирішенню актуальної наукової та практичної проблеми удосконалення підходів до забезпечення кадрової безпеки промислових підприємств України. Автореферат дисертації відображає усі положення, що захищаються.

Подана до захисту дисертація написана науковим стилем, матеріал викладений у логічній послідовності, висновки науково обґрунтовані та підтверджуються результатами спостережень.

Наукові результати проведених досліджень опубліковані у фахових виданнях (шість публікацій).

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Чжан Хаоюй на тему «Забезпечення кадрової безпеки підприємств промисловості в умовах конфліктного середовища» відповідає п. п. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку

присудження наукових ступенів» затвердженого постановою Кабінету міністрів України № 567 від 24.07.2013 р., що висуваються до кандидатських дисертацій, а її автор Чжан Хаоюй заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 21.04.02 – економічна безпека суб'єктів господарчої діяльності.

Офіційний опонент

доцент кафедри управління персоналом

та економіки праці Харківського

національного економічного

університету імені Семена Кузнеця,

кандидат економічних наук, доцент



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "А.В. Семенченко".

Семенченко А. В.