

ВІДГУК

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора

ДАВИМУКИ СТЕПАНА АНТОНОВИЧА

на дисертаційну роботу ДАРМІЦЯ РОСТИСЛАВА ЗЕНОВІЙОВИЧА

на тему: "ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ АПАРАТУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВ", представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЇ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ НАУКОВИМИ ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ

Формування компетентностей управлінських працівників є динамічним та здебільшого нелінійним процесом, що в умовах сьогодення зумовлює доцільність їх перманентного оцінювання і розвитку. Існування швидкозмінного ринкового середовища вимагає від суб'єктів господарювання адекватного, симетричного та іноді випереджаючого реагування на зміни задля досягнення поставлених цілей та успіху, що природно неможливе без кадрового ресурсу з відповідним набором знань, умінь, навичок, сукупність яких узагальнюється в термінах компетентностей.

Апарат управління підприємства здійснює процес менеджменту, що передбачає виконання функцій, формування методів, трансформацію їх в управлінські рішення з метою забезпечення управлінського впливу. Відтак, підґрунтям даного процесу, насамперед, є управлінець, який здатний фахово, системно та цілеспрямовано реалізувати вказані дії. Передумовою успішного управління є створення управлінського апарату управління з фахівців, що володіють інноваційним комплексним типом мислення за рахунок наявних компетентностей. Водночас, це передбачає необхідність постійного моніторингу та цільового розвитку компетентностей управлінців, зокрема, в умовах зростаючої конкуренції, глобалізації та нагальної потреби підвищення конкурентоспроможності підприємств. Саме тому, важливим є розроблення

теоретико-методологічного забезпечення оцінювання і розвитку компетентностей управлінських працівників.

Впродовж останніх років з'явилося чимало напрацювань вчених і практиків у вказаній сфері, що підтверджує актуальність і значущість теми дисертації Дарміця Р.З. Водночас, недостатньо розроблені питання вибору підходів і методів для вимірювання рівня компетентностей працівників та їх подальшого розвитку з урахуванням специфіки управлінської діяльності в межах конкретно займаної посади в апараті управління. Отже, цінність проведених Дарміцьом Р.З. досліджень для сучасної економічної науки і практики не викликає сумніву.

Важливість та актуальність опрацювання Дарміцьом Р.З. теоретико-методологічних та прикладних засад оцінювання і розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств підтверджується участю дисертанта у низці науково-дослідних робіт Національного університету "Львівська політехніка", а саме:

- ДБ-87 / Корпорація "Розробка системи корпоративного управління в умовах реформування економіки" (номер державної реєстрації № 0100U000517), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Державного університету "Львівська політехніка", протокол № 12 від 21.12.1999 р. (результати дослідження використані при формуванні розділу 1 "Формування моделі функціонування і адаптації систем корпоративного управління та напрями її удосконалення", підрозділу 1.4 "Формування та удосконалення кадрового забезпечення корпоративних об'єднань") (акт впровадження 21.11.2019 р.);

- ДБ / Інвест "Формування умов забезпечення інвестиційної привабливості підприємств та механізмів залучення іноземних інвестицій" (номер державної реєстрації № 0102U001182), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Національного університету "Львівська політехніка", протокол № 72 від 04.07.2001 р. (результати дослідження використані при формуванні розділу 7 "Розробка рекомендацій щодо вдосконалення управління інвестиційними проектами", підрозділу 7.3 "Організування процесу управління інвестиційними проектами") (акт впровадження 21.11.2019 р.);

- ДБ/87 ВГС "Формування та використання механізму інноваційного розвитку виробничо-господарських структур" (номер державної реєстрації

№ 0104U002289), затвердженої рішенням Науково-технічної ради Національного університету "Львівська політехніка", протокол № 4 від 24.04.2003 р. (результати дослідження використані при формуванні розділу 1 "Дослідження засад формулювання технічної політики підприємства відповідно до державної технічної політики", підрозділу 1.3 "Особливості процесійного підходу при формуванні технічної політики підприємства", 1.5 "Кадрове забезпечення засад формулювання технічної політики підприємства") (акт впровадження 21.11.2019 р.);

- науково-дослідна тема "Побудова систем процесно-структурованого менеджменту в умовах розвитку міжнародної економічної діяльності" (номер державної реєстрації № 0114U001692), де автором сформовано систему показників та послідовність оцінювання рівня професійного зростання персоналу (акт впровадження 09.12.2016 р.).

СТУПІНЬ ОБГРУНТОВАНOSTІ ТА ДОСТОВІРНOSTІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ ДИСЕРТАЦІЇ

Вивчення змістовного наповнення дисертаційної роботи, публікацій та автореферату Дарміця Р.З. засвідчило, що викладені ним наукові положення, висновки і рекомендації повною мірою обґрунтовані, характеризуються належним рівнем вірогідності. Це, зокрема, підтверджується проведенням Дарміцьом Р.З. ґрунтовним вивченням наукових та прикладних напрацювань у сфері методичного забезпечення оцінювання компетентностей управлінців, використання різноманітних підходів до формування управлінського апарату, врахування чинників та особливостей у процесі вибору відповідного інструментарію для розвитку складових компетентностей управлінських працівників тощо.

У дисертації використано низку методів дослідження, адекватних її об'єкту та предмету, зокрема: порівняння, аналіз, синтез, групування, абстрагування та узагальнення, опис, характеристика, розрізнення; методи анкетування, експертних оцінок та емпіричного дослідження; структурно-логічний аналіз, метод формалізації; графічний аналіз; економіко-математичні методи та елементи системного підходу.

Ключовим об'єктом дисертації Дарміця Р.З. є процес оцінювання і розвитку компетентностей працівників АУ підприємств.

З метою обґрунтування теоретико-методологічних й прикладних засад оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств дисертантом розвинуто понятійний і термінологічний апарат щодо уточнення означень досліджуваних дефініцій – управлінського апарату, компетентностей управлінців та потенціалу його розвитку, а також системи показників моніторингу професійного зростання працівників АУ.

Вірогідність отриманих наукових положень визначається розробленою Дарміцьом Р.З. моделлю розвитку компетентностей працівників АУ підприємств, яка охоплює відповідні етапи з урахування бар'єрів та ідентифікування ризиків, прийняття управлінського рішення за результатами вибору і реалізування методів розвитку посадової компетентності працівників АУ. Висновки і рекомендації дисертанта підтверджені результатами практичної реалізації дисертаційних положень на промислових підприємствах західного регіону України, зокрема Львівщини.

Сформульовані Дарміцьом Р.З. положення новизни апробовані на 49 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Слід відзначити високий рівень апробації результатів дисертації Дарміця Р.З. не лише на рівні підприємств, а й у навчальному процесі.

Зазначене є підставою для висновку про належний рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендації дисертації Дарміця Р.З.

СТРУКТУРА І ЗМІСТ ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЇ

Дисертаційна робота Дарміця Р.З. є завершеним науковим дослідженням, виконаним на належному науковому рівні. Структура поданого матеріалу роботи логічна й послідовна. Дисертація складається зі вступу, 3 розділів, висновків, списку використаних джерел (363 найменувань) та 8 додатків.

У вступі до дисертації (с. 28-36) автор актуалізував обрану тему, сформулював мету, завдання, об'єкт, предмет та методи дослідження. У цій частині дисертації наведено елементи наукової новизни та практичне значення отриманих результатів, подано інформацію про апробацію результатів дисертації.

За змістом дисертації:

- перший розділ "Теоретичні і прикладні засади оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств" (с. 37-98)

присвячений дослідженню сутності і класифікації видів апарату управління підприємств (с. 37-59), визначенню змісту, типології та особливостей компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 59-82), а також формуванню концептуальних засад з оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 82-96);

- другий розділ "Оцінювання та аналізування компетентностей працівників апарату управління підприємств" (с. 99-152) присвячено формуванню методичних положень з оцінювання компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 99-113), на підставі чого дисертантом розроблено інтегрований метод оцінювання компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 113-126) та проаналізовано компетентності працівників апарату управління на прикладі вітчизняних підприємств (с. 127-152);

- у третьому розділі "Розвиток компетентностей працівників апарату управління підприємств" (с. 153-215) Дарміцьом Р.З. обґрунтовано умови застосування моделі розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 153-175), удосконалено інструментарій мотивування розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств (с. 176-198) та розвинуто систему показників моніторингу професійного зростання працівників апарату управління підприємств (с. 199-213).

У висновках (с. 2016-220) дисертант узагальнив отримані результати дисертаційної роботи.

Загалом, дисертаційна робота Дарміця Р.З. за обсягом, змістом, структурою, логічністю і обґрунтованістю викладення положень дослідження і формулювання висновків відповідає вимогам МОН України щодо дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

НАУКОВА НОВИЗНА РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основний результат дисертаційної роботи Дарміця Р.З. полягає у вирішенні науково-прикладної проблеми оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління, що сприятиме підвищенню результативності їх застосування, обґрунтуванню управлінських рішень щодо їх цільового моніторингу задля розвитку і досягнення цілей підприємства тощо.

Серед найвагоміших положень дисертації, які характеризуються науковою

новизною та розв'язують поставлені завдання, слід виділити такі:

- спосіб урахування при моделюванні впливу на ступінь досягнення цілей конкретних підрозділів визначених параметрів діяльнісної складової компетентності працівників апарату управління, вперше розроблений Дарміцьом Р.З., що дає змогу виокремити своєчасність, якість та відповідність вимогам посади, які визначають посадову компетентність, та встановити рівень їх впливу на результати підрозділу АУ (с. 4, 11-13 автореферату, с. 124, 139-145 дисертації). Оригінальність авторського підходу полягає у тому, що існує можливість врахування параметрів оцінювання управлінської діяльності крізь призму компетентності;

- інтегрований метод оцінювання посадової компетентності працівників апарату управління (с. 10-12 автореферату, с. 115-116, 124-126 дисертації), удосконалений шляхом обґрунтування дисертантом доцільності виділення та вимірювання забезпечувальної та діяльнісної складових професійної та емоційної компетентностей;

- модель розвитку компетентностей працівників АУ підприємств (с. 14-15 автореферату, с. 154-155 дисертації). Авторський підхід дає змогу при застосуванні моделі охопити етапи виявлення потенціалу розвитку складових посадової компетентності працівників АУ на основі парціальних оцінок, врахувати бар'єри та ідентифікувати ризики, які "супроводжують" цей процес, прийняти управлінське рішення за результатами вибору і реалізування методів розвитку посадової компетентності працівників апарату управління;

- інструментарій мотивування розвитку компетентностей працівників АУ підприємств (с. 7 автореферату, с. 183-188, 190-191 дисертації), удосконалений Дарміцьом Р.З. за рахунок використання матриці вибору основних методів розвитку складових елементів компетентності та матриці врахування фактору зрілості управлінців впродовж професійного життя. Такий підхід, зокрема, дає розуміння стадій професійного життя управлінця та змогу врахувати як окремі ключові параметри при розвитку компетентностей, так і можливість вибору конкретних методів для розвитку складових компетентностей;

- понятійний апарат щодо уточнення терміну та класифікації АУ, потенціалу розвитку посадової компетентності, змісту і типології компетентностей працівників АУ (с. 7-10 автореферату, с. 54-59, 72-73, 146-148 дисертації), розвинутий дисертантом за рахунок акцентування уваги на сутнісних ознаках та доповненню відповідно виокремленими різновидами;

- система показників моніторингу професійного зростання працівників АУ (с. 16-17 автореферату, с. 205-207 дисертації), розвинута шляхом врахування параметрів оцінювання професійної підготовки та відповідності управлінця встановленим вимогам. За результатами розрахунків показників професійного зростання передбачено можливість оптимального підбору працівників апарату управління для виконання конкретних професійних завдань з урахуванням їх специфіки.

ТЕОРЕТИЧНА ТА ПРАКТИЧНА ЦІННІСТЬ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Положення, висновки та результати дисертаційної роботи Дарміця Р.З. відзначаються високим ступенем практичної та теоретичної цінності. Наукова новизна одержаних дисертанткою результатів полягає у розробленні теоретичних, методичних та прикладних основ оцінювання й розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств.

Зокрема, практичну цінність дисертації становить вперше розроблений Дарміцьом Р.З. спосіб врахування при моделюванні впливу на ступінь досягнення цілей конкретних підрозділів визначених параметрів діяльній складовій компетентності працівників, а саме своєчасності, якості та відповідності вимогам посади в апараті управління.

Результати дисертаційної роботи Дарміця Р.З. використовують у господарській діяльності окремі підприємства України, а саме: ТзОВ "Електроприлад" (довідка № 153/НВП від 11.09.2019 р.), КП "Підприємство автотранспортного обслуговування" Львівської обласної ради (довідка № 169 від 25.09.2019 р.), ДП ЛСКБ "Топаз" (довідка № 140 від 8.10.2019 р.), ТзОВ "ІНТЕР-ПАК УКРАЇНА" (довідка № 06/10 від 21.10.2019 р.), ТзДВ СК "РІК-Автогарант" (довідка № 50-449/19 від 08.11.2019 р.).

Про теоретичну цінність дисертації свідчить удосконалена Дарміцьом Р.З. концептуальна модель оцінювання й розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств, що передбачає використання таких елементів, як принципи, інструменти, критерії, результати та прийняття управлінських рішень внаслідок їх трактування

Слід відзначити, що теоретико-методичні результати дисертації

Дарміця Р.З. використано у навчальному процесі Національного університету "Львівська політехніка" (зокрема, під час викладання дисциплін: "Менеджмент" (для студентів напрямку "Менеджмент", "Облік і оподаткування" та ін.) (довідка № 67-01.1951 від 08.10.2019 р.).

ПОВНОТА ВІДОБРАЖЕННЯ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЯХ

Згідно із чинними вимогами до дисертацій, представлених на здобуття вчених ступенів, основні положення та результати дисертаційної роботи Дарміця Р.З. висвітлені у статтях фахових наукових видань та друкованих матеріалах науково-практичних конференцій. Загалом, Дарміцьом Р.З. опубліковано 74 наукових праці загальним обсягом – 29,3 друк. арк. (з них особисто автору належить 21,78 др. арк.). З них: 20 наукових праць у наукових фахових виданнях України (з них 1 у виданні, що входить до міжнародних наукометричних баз), 1 у виданні, яке включене до міжнародних наукометричних баз, 49 тез доповідей у матеріалах конференцій, 4 публікації, які додатково відображають результати дисертації.

Усі опубліковані праці Дарміця Р.З. становлять вагомий науковий доробок, повністю висвітлюють представлені у дисертації елементи наукової новизни, її теоретико-методичні та методико-прикладні положення. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише результати, отримані Дарміцьом Р.З. особисто, про що зазначено у вступі до дисертації (с. 34 дисертації).

Кількість, якість та обсяг публікацій Дарміця Р.З. відповідає чинним вимогам щодо опублікування результатів дослідження для дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ПО ДИСЕРТАЦІЇ

Поряд із загальним позитивним враженням від дисертації та автореферату Дарміця Р.З., виникла низка дискусійних питань та зауважень.

- Автором в ході дослідження сутності терміну "апарат управління" та місця в складі керівної підсистеми управління організації зроблено акцент на

його виокремленні та розмежуванні (с. 54-56 дисертації; с. 7 автореферату). Виникає необхідність уточнення підстав та додаткового аргументування наведених автором міркувань з огляду на "спорідненість" вказаних понять.

- У процесі застосування інтегрованого методу оцінювання компетентностей працівників АУ автором запропоновано використання параметрів якості, своєчасності та відповідності вимогам посади, які характеризують діяльнісну складову посадової компетентності управлінських працівників (с. 124, 139 дисертації; с. 11-12 автореферату). Однак, показники якості та своєчасності цілком логічно віднести до переліку параметрів відповідності вимогам діяльності управлінця на посаді у підрозділі апарату управління підприємства. Виникає застереження щодо доцільності вибору та виокремлення вищезгаданих параметрів.

- Запропонований автором розподіл відомих методів розвитку компетентностей у 3 групи за основним спрямуванням на: 1. "Обсяг інформації" (цільове забезпечення отримання релевантної інформації носієм компетентності); 2. "Швидкість опрацювання" (застосування форм, способів, методів передавання та опрацювання інформації для опанування носієм складових або компетентностей); 3. "Час" (часові обмеження для набуття і розвитку відповідної компетентності з огляду на "параметри" носія (управлінця) та особливості управлінської діяльності згідно займаної посади) заслуговує на увагу (с. 96 дисертації; с. 9. автореферату), однак потребує додаткових коментарів у частині вибору критерію для такого поділу.

- Обґрунтовуючи логіку розрахунку показників якісного наповнення оцінюваного параметра забезпечуваної складової посадової компетентності працівників апарату управління (рівні професійної та емоційної компетентностей) (с. 112. п. 2.1 дисертації; формули 3, 4 с. 10-11 автореферату), автору доцільно було б показати їх можливе практичне застосування. Це дало б можливість дисертанту більш коректно підійти до наповнення формул та встановлення допустимих меж для розрахунків.

- Розроблена дисертантом матриця врахування фактору зрілості у процесі розвитку компетентностей працівників апарату управління (с. 190-191 дисертації; рис.4 с. 15 автореферату), без сумніву, є практично і теоретично значущою. Однак, на думку опонента, її прикладне значення вимагає

додаткових коментарів автора на предмет можливості використання в якості універсального інструменту для розвитку компетентностей з огляду на особливості діяльності конкретних управлінських працівників.

-Практичне застосування розроблених Дарміцьом Р.З. показників системи моніторингу професійного зростання працівників апарату управління (с. 17 автореферату, с. 205-207) обумовлює потребу диференціювання для різних посад у підрозділах апарату управління та підприємств різних галузей, що дасть змогу з вищим рівнем обґрунтованості встановлювати відповідність видів управлінських робіт професійним можливостям працівників.

Означені дискусійні положення та зауваження не нівелюють цінності дисертаційної роботи Дарміця Р.З., не знижують її позитивної оцінки, проте потребують коментарів автора.

ІДЕНТИЧНІСТЬ ЗМІСТУ АВТОРЕФЕРАТУ ТА ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ ДИСЕРТАЦІЇ

Автореферат дисертації за структурою, послідовністю викладу матеріалу та за змістом повністю відповідає дисертаційній роботі, не містить відсутніх у ній положень.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ПРО ДИСЕРТАЦІЙНУ РОБОТУ

Дисертаційна робота Дарміця Р.З. є завершеною науково-дослідною роботою, виконаною дисертантом самостійно, на високому науково-методичному та практичному рівні. Обрана проблематика є актуальною, відповідає запитам сучасної економіки та управління, визначається високим рівнем прикладної та теоретичної значущості, належним ступенем обґрунтування. Отримані Дарміцьом Р.З. результати характеризуються високим рівнем наукової новизни, що пов'язані із розробленням теоретико-методологічних і прикладних засад оцінювання та розвитку компетентностей працівників апарату управління підприємств.

Дисертація оформлена відповідно до положень, норм і правил Міністерства освіти і науки України.

Дисертація Дарміця Р.З. відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України, які висуваються до робіт на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, зокрема, пп. 9, 11, 12 "Порядку присудження наукових ступенів", затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 р. зі змінами та доповненнями.

Враховуючи актуальність, теоретичну та практичну цінність дисертації, її відповідність вимогам Міністерства освіти і науки України, які висуваються до робіт на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, її автор – Дарміць Ростислав Зеновійович заслуговує на присудження йому наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

**доктор економічних наук, професор,
провідний науковий співробітник**

**Державної установи "Інститут регіональних досліджень
ім. М.І. Долишнього НАН України"**

Давимука С.А.

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ:

