

ОТЗЫВ НАУЧНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

на диссертационную работу Толока Ивана Владимировича на тему «Формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики» представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство) (экономические науки)

Диссертационная работа Толока Ивана Владимировича на тему «Формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики» представляет собой самостоятельное завершённое исследование, посвящённое разработке и обоснованию теоретических положений, методических подходов и практических рекомендаций процесса формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики.

В настоящее время Толок Иван Владимирович работает в должности директора Частного предприятия «Контрактпром», Луганская Народная Республика, г. Антрацит.

В период подготовки диссертационной работы Толок И.В. проявил себя ответственным, целеустремлённым инициативным исследователем, способным формулировать цели, задачи, рабочие гипотезы, имеющим профессиональные навыки интерпретации эмпирических данных. Аспирант обладает глубоким логическим и комплексным аналитическим мышлением, владеет достаточно сложным методологическим инструментарием исследования экономических процессов, обладает знаниями и навыками использования программных продуктов.

Тема диссертационной работы Толока Ивана Владимировича посвящена разработке и обоснованию теоретических положений, методических подходов и практических рекомендаций процесса

формирования кадрового потенциала мясоперерабатывающих предприятий, что является факторами успеха продовольственной безопасности республики.

Современный этап развития экономики требует трансформации подходов к исследованию проблемы формирования кадрового потенциала на предприятии. Углубление процессов глобализации экономики делает особо значимым выявление методических аспектов управления кадрами. Кадровый потенциал занимает ведущее место в системе ресурсного обеспечения деятельности современного предприятия. Именно кадры предприятия выступают особым резервом повышения эффективности деятельности предприятия и определяют основные направления развития. Сегодня кадровый потенциал является основным социально-экономическим ресурсом предприятия, что позволяет сформировать соответствующую методику формирования кадрового потенциала и создание эффективной модели развития предприятия. В связи с этим данную проблему следует считать чрезвычайно актуальной и отнести ее к категории важнейших в сфере экономики. Такая точка зрения послужила причиной выбора автором темы настоящего исследования.

Целью диссертационной работы является теоретическое обоснование, разработка методических положений и практических рекомендаций, направленных на формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих научных и практических задач:

конкретизировать экономическое содержание понятия «кадровый потенциал»;

разработать концептуальную модель профессиональной компетентности руководителя;

усовершенствовать методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия на основе компетентностного подхода;

детализировать научно-практический подход к анализу зависимости развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций;

обосновать модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала;

систематизировать направления имплементации кадровой стратегии развития.

В диссертационной работе обоснованы теоретико-методические положения формирования кадрового потенциала мясоперерабатывающих предприятий на основе компетентностного подхода и разработаны на этой основе практические рекомендации по его внедрению. Структура работы отвечает ее названию, соответствует цели и задачам работы.

Научная новизна полученных результатов заключается в разработке и обосновании теоретико-методических подходов и практических рекомендаций к процессу формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности:

Основными результатами исследования, характеризующими новизну, являются следующие:

впервые:

разработана концептуальная модель профессиональной компетентности руководителя, которая, в отличие от существующих, позволяет согласовать требования социально-экономической системы с показателями деятельности руководителей и специалистов (объективный аспект), обеспечивая их выполнение определенной категорией руководителей и специалистов (субъективный аспект);

усовершенствованы:

экономическое содержание понятия «кадровый потенциал», который предложено рассматривать как составляющую трудового потенциала, связанную с совокупностью компетенций персонала предприятия, включающих состав и структуру, физические и психологические

возможности работников, их интеллектуальные и коммуникативные способности, профессиональные знания и квалификационные навыки, креативность и способность к инновациям, что позволяет достичь стратегических целей развития предприятия;

методический подход к оценке кадрового потенциала предприятия, основанный на использовании концепции компетентностного подхода, базирующийся на применении системы двухуровневой градации с использованием методов экспертных оценок;

модель функционально-структурного взаимодействия кадрового потенциала, базирующаяся на взаимосвязи процессов управления (планирования, организации, мотивации, контроля), их декомпозиции и организационной структуре управления;

получили дальнейшее развитие:

научно-практический подход совершенствования качества управленческих компетенций на основе использования зон, характеризующих зависимость развития кадрового потенциала от качества выполнения управленческих компетенций;

направления имплементации кадровой стратегии развития как средства повышения качества системы управления предприятием.

Сформулированные в диссертационной работе положения, сделанные выводы и разработанные рекомендации расширяют теоретическую базу исследуемого предмета в области положений, имеющие научную новизну и заключаются в формировании формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности на основе компетентностного подхода.

Основные положения, выводы и предложения диссертационной работы использованы в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» при преподавании учебных дисциплин «Экономика труда и социально-трудовые отношения»,

«Управление человеческими ресурсами», докладывались на научно-практических конференциях, которые были проведены в Государственном образовательном учреждении высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный аграрный университет» (справка № 16/153 от 30.01.2022 г.); нашли использование в практической деятельности предприятий – ЧАО «Перевальский мясоперерабатывающий завод» (справка № 4/178 от 16.04.2020 г.); Государственное учреждение – Республиканский центр занятости Луганской Народной Республики (справка №01/14-711 от 17.03.2022 г.).

Диссертационная работа выполнена профессиональным научным языком, содержит наглядные таблицы, графики, диаграммы и схемы, которые подкрепляют содержательную часть работы. Полученные Толоком И.В. основные результаты и выводы имеют высокую степень обоснованности за счет проведенного глубокого анализа и систематизации научной литературы по исследуемому вопросу с применением технических, эмпирических и специальных методов исследования.

Основные научные результаты исследования Толока И.В. апробированы на ежегодных научно-практических конференциях: Республиканская научная интернет-конференция студентов, аспирантов и молодых ученых с международным участием «Экономика и технологии: шаг в будущее» (г. Луганск, 2017 г.); Международный круглый стол «Актуальная проблематика теории и практики управления» (г. Луганск, 2018 г.); Международная научно-практическая конференция «Интеграция науки и практики как условие продовольственной безопасности» (г. Луганск, 2020 г.); Республиканская научно-практической интернет-конференция «Актуальные проблемы и современные тенденции развития экономики, бухгалтерского учета и финансов на предприятиях АПК» (г. Луганск, 2021 г.); Международная научно-практическая конференция «Интеграция образования, науки и практики в АПК: проблемы и перспективы» (г. Луганск, 2021 г.).

Результаты диссертационного исследования опубликованы в 14 научных работах, среди которых 2 коллективные монографии, 7 статей в рецензируемых научных изданиях и 5 работы апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 24,47 п.л., из них 16,46 п.л. принадлежит лично автору.

Диссертация представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, на актуальную тему. Новые научные результаты, полученные соискателем, имеют значение для науки и практики в области формирования кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности. Выводы и рекомендации достаточно обоснованы.

Диссертационная работа на тему «Формирование кадрового потенциала предприятий мясоперерабатывающей промышленности Луганской Народной Республики» является законченным, оригинальным научным исследованием, отличающимся научной новизной, достаточной теоретической и практической значимостью, и соответствует требованиям п. 7, п. 8, п. 9, п. 11, п. 12 Положения о присуждении ученых степеней, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а ее автор Толок Иван Владимирович заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – АПК и сельское хозяйство) (экономические науки).

Научный руководитель
доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики предприятия
и управления трудовыми ресурсами в АПК
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный
аграрный университет»



В.Н. Гончаров

Подтверждаю: _____

« _____ » _____ г.

ОТДЕЛ КАДРОВ