

ВІДГУК

офіційного опонента –

доктора економічних наук, професора

ЯСТРЕМСЬКОЇ ОЛЕНИ МИКОЛАЇВНИ

на дисертаційну роботу Бодарецької Ольги Миколаївни

«Інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність обраної теми дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Успішне здійснення підприємницької діяльності передбачає не лише залучення фінансових ресурсів чи використання сучасних технологій, а й ефективне використання людського капіталу. Працівники підприємства є найважливішим чинником виробництва і саме від них багато в чому залежать фінансові результати діяльності суб'єкта господарювання. Водночас, щоб діяльність персоналу була максимально спрямована на виконання поставлених завдань та досягнення цілей, працівники повинні бути належним чином мотивованими.

Теорія і практика пропонує бізнесу чимало інноваційних технологій мотивування персоналу, які можуть успішно використовуватись у діяльності підприємств різних сфер економіки, в тому числі й машинобудування. Разом з тим, низка важливих теоретико-методологічних та методико-прикладних засад формування і використання таких технологій саме на машинобудівних підприємствах не знайшла належного обґрунтування у наукових доробках, що гальмує їх ефективне застосування на практиці. Теоретичне та практичне вирішення окреслених у зв'язку із цим завдань обумовлює актуальність досліджуваної теми дисертаційної роботи Бодарецької О.М.

Актуальність теми підтверджується і тим, що основні результати та рекомендації, які наведені в дисертації, розроблені в межах науково-дослідної роботи кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності Національного університету «Львівська політехніка» «Проблеми формування систем менеджменту в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0113U001364) (с. 5-6), а також використані при розробленні науково-дослідної теми Національної металургійної академії України «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (номер державної реєстрації 0107U001146) (с. 6).

Відповідність напряму наукових досліджень дисертанта та використання його результатів при розробленні зазначених тем, безумовно, свідчить про актуальність, важливість та значущість завдань, які вирішено у дисертаційній роботі.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їхня достовірність

Ознайомлення з матеріалами дисертації, автореферату та публікаціями здобувача дозволило дійти висновку, що положення, висновки та рекомендації дослідження є обґрунтованими і достовірними. Наукова обґрунтованість та достовірність основних наукових положень дисертації, отриманих результатів, висновків та сформованих рекомендацій підтверджується:

використанням автором методів дослідження, що є адекватними його об'єкту та предмету, а саме – порівняльного аналізу, систематизації, узагальнення, експертних оцінок, емпіричного дослідження, групування, історико-хронологічного аналізу, системного підходу тощо (с. 7),

проведенням у роботі ґрунтовним аналізом праць вітчизняних і зарубіжних науковців, матеріалів періодичних видань, статистичних матеріалів, результатів експертних досліджень, економічних оглядів, інформації облікової, фінансової та управлінської звітності вітчизняних підприємств машинобудування, Інтернет-ресурсів, а також нормативно-правових актів органів державної влади (с. 8),

апробацією основних положень та результатів дослідження на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних та науково-методичних конференціях (с. 10-11).

Таким чином, викладене дозволяє зробити висновок про достатній рівень обґрунтованості сформованих у дисертаційній роботі положень та достовірність отриманих результатів.

3. Зміст та обсяг дисертації, ідентичність змісту автореферату

Дисертація Бодарецької О.М. за змістом, сутністю, структурою та оформленням повністю відповідає усім установленим вимогам, містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Дисертаційна робота характеризується логічною, завершеною структурою та послідовною побудовою, повною мірою висвітлює зміст визначених розділів.

У першому розділі роботи «Теоретико-прикладні положення з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств» (с. 12-65) розглянуто сутність понять «мотивування» (с. 12-17), «мотив» (с. 17-19), «мотивація» (с. 19-22), «стимул» (с. 22-25), «стимулювання» (с. 25-26), «технологія» (с. 26-29), виконано порівняння низки понять з означеної проблематики (с. 29-32), за результатами чого запропоновано авторське трактування поняття «інноваційні технології мотивування» (с. 32). Також у першому розділі роботи охарактеризовано інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств (с. 33-36), розвинуто типологію видів таких технологій (с. 37-49), а також виокремлено принципи їхнього формування і використання (с. 49-63). Основні результати, що представлені у цьому розділі, підтверджено публікаціями №3, 4, 5, 8, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 22, 23, 24 автореферату.

У другому розділі «Аналізування технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств» (с. 66-121) охарактеризовано існуючі технології мотивування персоналу на вітчизняних машинобудівних підприємствах (с. 66-87), удосконалено метод ідентифікування необхідної масштабності їхньої зміни

(с. 87-103), а також розглянуто вітчизняний та зарубіжний досвід використання інноваційних технологій мотивування працівників на підприємствах машинобудування (с. 103-118). Результати цього розділу представлено у публікаціях № 1, 2, 12, 16, 17, 20, 25, 26, 27 автореферату.

У третьому розділі «Інструментарій підвищення інноваційного рівня технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств» (с. 122-189) удосконалено метод діагностування компетентності HR-підрозділу з формування та використання інноваційних технологій мотивування працівників (с. 122-142), наведено модель визначення ключових показників його ефективності в аналізованій сфері (с. 142-163), а також розроблено модель управлінського супроводу формування і впровадження таких технологій (с. 164-187). Результати цього розділу представлені публікаціями №6, 7, 11, 13, 21 автореферату.

У висновках автором сформульовано основні результати дисертаційної роботи.

У додатках представлено анкети, за допомогою яких проведено опитування працівників підприємств, довідки та акти впровадження основних результатів дисертації, що характеризуються науковою новизною.

Зміст автореферату дисертації ідентичний її основним положенням, не містить інформації, яка не розкрита в роботі.

3. Наукова новизна результатів дослідження

Ознайомлення зі змістом дисертації та автореферату дисертаційної роботи дало можливість визначити основні наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації, що сформовані здобувачем, характеризуються науковою новизною і відображають особистий внесок дисертанта.

Найбільш вагомими науковими результатами дисертаційної роботи є такі:

- розвинуто типологію видів технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що відрізняється від наявних уведенням ознак: за рівнем новизни, джерелом виникнення необхідності у формуванні і

впровадженні, рівнем індивідуалізації, джерелом походження, рівнем формалізування (с. 37-49) (результат підтверджено публікацією №10, наведеній в авторефераті;

- удосконалено метод ідентифікування масштабності змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що акцентує увагу на важливості системно-аналітичного обґрунтування ухвалення управлінських рішень у цій сфері (с. 87-103) (результат підтверджено публікаціями №12 та 26, наведеними в авторефераті;

- розвинуто метод вибору зовнішніх провайдерів формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу, що базується на ідентифікуванні з допомогою критеріограми низки параметрів такого вибору, зокрема: репутація на ринку, кваліфікація персоналу, індивідуальний підхід до формування і впровадження інноваційних технологій мотивування, цінова політика, якість наданих послуг, надання гарантійних зобов'язань, готовність взяти участь у тендері, рівень посади представника, що проводить переговори із менеджерами машинобудівного підприємства, розуміння складності завдання замовника, системний підхід до виконання робіт, ефективність використання інноваційних технологій мотивування на власному підприємстві, прозорість та зрозумілість роботи для замовника (с. 95-101) (результат підтверджено публікаціями №20 і 27, наведеними в авторефераті;

- удосконалено метод діагностування компетентності HR-підрозділу з формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу, що базується на розрахунку сукупності репрезентативних індикаторів професійної та особистісної компетентності працівників цього підрозділу за допомогою булевої функції (с. 122-142) (результат підтверджено публікаціями №6 і 11, наведеними в авторефераті;

- удосконалено модель визначення ключових показників ефективності HR-підрозділу з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу, що акцентує увагу на важливості врахування стратегічних карт цілей машинобудівного підприємства у сфері мотивування з урахуванням стратегічного бачення розвитку організації (с. 142-163) (результат

підтверджено публікаціями №7 та 21, наведеними в авторефераті;

- розроблено модель управлінського супроводу формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що передбачає виокремлення складових інформаційно-аналітичного забезпечення, аналізування, відбору і формування, а також впровадження та оперативного управління такими технологіями (с. 164-187) (результат підтверджено публікацією №13, наведеної в авторефераті).

Таким чином, основний науковий результат дисертаційної роботи полягає у подальшому розвитку та удосконаленні теоретичного і методичного забезпечення з формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що відповідає меті дослідження, яку доцільно вважати досягнутою.

4. Значущість результатів дослідження для науки і практики

Зазначені наукові положення, висновки та пропозиції мають суттєві відмінності від вже існуючих теоретико-методичних пропозицій, що свідчить про їх наукову новизну.

Одержані, сформовані та обґрунтовані у дисертаційній роботі результати, висновки і рекомендації сприяють вирішенню актуального завдання науково-прикладного характеру, яке полягає у формуванні та використанні інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, характеризуються теоретичною і практичною значущістю.

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в уточненні, систематизації і розвитку типології технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, а також у конкретизації понятійно-категоріального апарату за результатами виконання дисертаційної роботи.

Основні положення та результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються під час викладання дисциплін «Підприємництво та

менеджмент» (для студентів спеціальності 8.18010024 «Прикладна економіка») і «Менеджмент» (для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»), а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів, спеціалістів та магістрів.

Практична цінність та значущість одержаних результатів дослідження полягає насамперед у розробленні моделі управлінського супроводу формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств на засадах виокремлення складових і структурування етапів цих процесів. Не менш важливими з практичної точки зору є й удосконалений метод ідентифікування масштабності змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств; розвинутий метод вибору зовнішніх провайдерів формування і використання інноваційних технологій мотивування працівників; удосконалений метод діагностики компетентності HR-підрозділу у мотиваційній сфері, а також удосконалена модель визначення ключових показників ефективності цього підрозділу за означеною проблемою.

Практична спрямованість результатів дисертаційної роботи підтверджена впровадженням основних її результатів у діяльності низки вітчизняних суб'єктів господарювання, зокрема у ТОВ «Завод гідроарматури», ТзОВ «Виробничо-комерційна фірма «Росток» та ТОВ «Промисловий парк «Термопластавтомат», що підтверджено відповідними довідками.

5. Повнота відображення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих автором дисертації працях

Основні результати дослідження автора достатньо повно викладені у 27 наукових працях, із яких 3 колективні монографії, 10 статей у наукових фахових виданнях України (з них 5 у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних) та 14 тез доповідей на конференціях. Кількість, обсяг та зміст друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

Вивчення матеріалів дослідження та автореферату здобувача свідчить про відповідність змісту автореферату основним положенням дисертаційної роботи. В авторефераті в повній мірі розкрито основні наукові результати, які отримано в процесі дослідження, ступінь новизни розробок, висновки та рекомендації роботи. Автореферат ґрунтовно розкриває зміст дисертації, в ньому відсутні надмірні подробиці та інформація, якої немає в дисертації.

6. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи

У цілому, позитивно оцінюючи наукове та практичне значення одержаних дисертантом результатів, слід відмітити ряд дискусійних положень та висловити окремі зауваження.

1. У дисертаційній роботі у п. 1.1 (с. 12-36) можливо було б більш ґрунтовно розкрити вплив інноваційних технологій мотивування персоналу на покращення фінансових результатів діяльності машинобудівних підприємств, акцентуючи увагу на використанні позитивного зарубіжного досвіду на вітчизняних машинобудівних підприємствах.

2. У п. 1.2 дисертант розвиває типологію технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств за низкою суттєвих та незалежних ознак (с. 37-49). Проте, доцільно було б виокремити критерії вибору вітчизняними підприємствами машинобудування цих технологій.

3. Представлені у п. 1.3 дисертаційної роботи принципи формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств (с. 49-63) доцільно було б розглядати за двома групами принципів, як формування, так і використання, не поєднуючи їх, або вказати на відмінності застосування для кожного процесу окремо.

4. Розробки автора щодо діагностування компетентності HR-підрозділу з формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу (с. 122-142) мали б більшу прикладну цінність за умови використання не лише булевої функції, а й інших методів оцінювання пропонованих автором репрезентативних індикаторів професійної й особистісної компетентності.

5. Для наведених у табл. 3.6 ключових показників ефективності HR-підрозділу машинобудівного підприємства з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу (с. 158-160) доцільно було б також встановити критеріальні значення запропонованих показників. Також суттєве підтвердження практичної спрямованості пропозицій моделі визначення ключових показників ефективності на прикладах досліджуваних машинобудівних підприємств варто було б продемонструвати розрахунками запропонованих показників.

6. Запропонований метод вибору зовнішніх провайдерів формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу доцільно було б підтвердити фактичними розрахунками, що б підвищило рівень практичної значущості пропозицій та довело можливість їх застосування машинобудівними підприємствами.

Відзначені зауваження не суттєво впливають на загальний науковий рівень проведеного дослідження, результати якого доцільно оцінити позитивно як достатні і відповідні дисертаціям на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

7. Загальний висновок

Дисертаційна робота Бодарецької О.М. «Інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств» є завершеним, самостійно виконаним, комплексним науковим дослідженням, яке містить розроблені теоретичні та прикладні положення з формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств. Тема дисертаційної роботи є актуальною. Мета дослідження досягнута, а всі поставлені завдання виконані.

Дисертація й автореферат оформлені відповідно до вимог Міністерства освіти і науки України. Зміст дисертації відповідає її назві, формулі та паспорту спеціальності 08.00.04 економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Автореферат відображає основні результати роботи.

Результати досліджень опубліковано у достатній кількості фахових видань, вони пройшли апробацію і запропоновані до впровадження в практику діяльності підприємств.

Зміст автореферату відображає основні положення дисертаційної роботи.

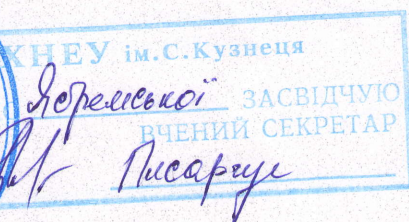
Представлена дисертаційна робота підготовлена на достатньо високому науковому рівні, за актуальністю, новизною, обґрунтованістю, достовірністю та значущістю отриманих результатів, повнотою публікацій відповідає вимогам пунктів 9, 11 та 12 Порядку присудження наукових ступенів (затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №567 від 24.07.2013 р.), а її автор – Бодарецька Ольга Миколаївна – заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

Завідувач кафедри економіки, управління підприємствами та логістики

Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця,

доктор економічних наук, професор



О.М. Ястремська