

РІШЕННЯ
РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Здобувачка ступеня доктора філософії ЯНІЄВА Дар'я Дмитрівна, 1996 року народження, громадянка України,

освіта вища: закінчила у 2019 році Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця за спеціальністю 073 «Менеджмент»,

працює в товаристві з обмеженою відповідальністю «СІГМА СОФТВЕА»,

виконала акредитовану освітньо-наукову програму 07 «Управління та адміністрування».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця Міністерства освіти і науки України, м. Харків від «24» квітня 2024 року № 106 у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Тетяна ВЛАСЕНКО, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Рецензента –

Оксана МАЗОРЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Офіційних опонентів –

Олена АРЕФ'ЄВА, доктор економічних наук, професор, завідувач економіки повітряного транспорту, Національний авіаційний університет,

Володимир ЛАГОДІЄНКО, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу, підприємництва і торгівлі, Одеський національний технологічний університет,

Людмила ШИМАНОВСЬКА-ДІАНИЧ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі,

на засіданні «08» червня 2024 року прийняла рішення про присудження

ступеня доктора філософії з галузі знань програмою 07 «Управління та адміністрування» Дар'ї ЯНІЄВІЙ на підставі публічного захисту дисертації «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник – Каріна НЕМАШКАЛЮ, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису (наводиться аналіз дисертації щодо дотримання вимог пункту 6 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 (зі змінами)).

Здобувачка має 11 наукових публікацій за темою дисертації, з них 6 наукових публікацій відповідають щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії:

1. Янієва Д. Д. Застосування інструментів ефективного розвитку організаційної культури в умовах цифрової економіки. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. Том 8. № 2. С. 160–164. **(Фахове, категорія Б)**.

<http://ujae.org.ua/zastosuvannya-instrumentiv-efektyvnogo-rozvytku-organizatsijnoyi-kultury-v-umovah-tsyfrovoyi-ekonomiky/>

DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-2-23>

2. Лепейко Т., & Янієва Д. Теоретичні аспекти формування організаційної культури підприємства. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, 2022. № (13). С. 99–107. **(Фахове, категорія Б)**.

<http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/282>

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.13.12>

Особистий внесок: надано класифікацію типів організаційної культури та їх характеристику.

3. Янієва Д. Д. Вплив організаційної культури на систему мотивації працівника організації ІТ-сфери. *Innovation and Sustainability*, 2022. №4. С. 186–192. **(Фахове, категорія Б).**

<https://ins.vntu.edu.ua/index.php/ins/article/view/113>

DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2022.4.186.192>

4. Янієва Д. Д. Сутність та критерії ефективності управління організаційною культурою організації. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2021. № 4. С. 20–24. **(Фахове, категорія Б).**

<http://apie.org.ua/en/essence-and-effectiveness-criteria-of-organizational-culture-management/>

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2021-4-4>

5. Янієва Д. Д. Теорія генерацій як основа формування ефективного мотиваційного механізму в організаційній культурі підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2022. №4. С. 83–89. **(Фахове, категорія Б).**

<http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=13758>

DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-308-4-13>

6. Янієва Д.Д., Немашкало К.Р. Дослідження факторів впливу на формування і розвиток організаційної культури бізнесу в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, 2023. (18). С. 176–182. **(Фахове, категорія Б).**

<http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/450>

DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.18.20>

У дискусії взяли участь (голова, рецензент, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Олена Володимирівна АРЕФ'ЄВА, доктор економічних наук, професор, завідувач економіки повітряного транспорту, Національний авіаційний університет, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У п. 1.1 при дослідженні різних підходів в межах теорії мотивації, які складають основу концептуальних положень формування механізмів мотиваційного впливу на підприємстві (с. 31-42), слід було б зосередити увагу

на чіткому відокремленні їх актуалізованих переваг та недоліків в контексті теми дослідження.

2. У тексті дисертації (дивитись підрозділ 3.1) авторка справедливо зосереджує увагу на залежності між видами діяльності та типами організаційної культури. Проте, робота значно виграла, як би здобувачка більш ретельно розкрила проблематику змішаних типів організаційної культури, зокрема пов'язану з системою цінностей та виявленням мотиваторів для різних категорій персоналу.

3. Потребує пояснення зазначений на рис. 1.12, с. 70 етап «Проведення оцінки ефективності необхідних заходів», оскільки у основній частині дисертації вказаний аналіз відсутній. Тож робота значно виграла, якби містила чіткий перелік індикаторів розвитку, дослідження динаміки котрих забезпечувало б вказаний напрям оцінки.

4. Цікавим з наукової точки зору є запропонований дисертанткою підхід до формування складу зовнішніх чинників впливу на умови формування і рівень розвитку організаційної культури бізнесу (с. 136-141). Проте не зрозуміла думка автора з приводу того, чи можуть бути обмеженими можливості адаптації цих факторів до конкретних умов, оскільки підприємства перебувають на різних етапах реалізації стратегій та досягнення цілей. Це може ускладнити порівняння ефективності системи мотивації між різними підприємствами.

Володимир Вікторович ЛАГОДІЄНКО, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу, підприємництва і торгівлі, Одеський національний технологічний університет, надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. У структурі організаційної культури (рис. 1.11 стор. 63) як компонента виділено складову «Мотивація». Варто було б визначити, в якому контексті вона розуміється тут і як це співвідноситься з механізмами мотиваційного впливу.

2. В першому розділі дисертаційного дослідження автором розглянуто типологію організаційних культур за К. Камероном та Р. Куїном. Натомість вже в третьому розділі представлено опис типів організаційних культур, запропонований Ч. Хенді, відповідно до якої проводилося оцінювання домінуючого типу організаційної культури на досліджуваних підприємствах

через анкетування. Вимагає уточнення перехід від однієї класифікації організаційної культури до іншої.

3. За результатами факторного аналізу було сформовано ряд латентних змінних – факторів, графік власних значень яких надано на рис. 2.14 (стор. 130). Одним із підходів до ідентифікації мінімальної кількості латентних факторів є власне значення, яке має перевищувати «1». Це значення у чотирьох факторів перевищує «1», виходячи із зазначеного малюнка. Доцільність виокремлення саме трьох вимагає додаткового обґрунтування крім загального розміру пояснювальної дисперсії.

4. В третьому розділі автором запропоновано поняття мотиваційного профілю та алгоритм його побудови, який відрізняється інноваційністю та оригінальністю. Було б доцільно вбудувати його в запропонований механізм мотиваційного впливу підприємства (рис. 1.7 стор. 55) або врахувати у послідовності дій з формування механізмів мотиваційного впливу організаційної культури підприємства (рис. 3.8 стор. 187).

5. В роботі дуже багато уваги присвячено результатам проведеного анкетування (п.п. 2.3 та 3.1). Для спрощення розуміння отриманих результатів краще частину графіків було б перемістити в Додатки.

Людмила Михайлівна ШИМАНОВСЬКА-ДІАНИЧ, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Полтавський університет економіки і торгівлі, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Представлені етапи управління ризиками в механізмах мотиваційного впливу з урахуванням особливостей організаційної культури підприємства (табл. 3.5 стор. 194) частково подібні на класичні стратегії управління ризиками, адже уникнення або прийняття ризиків варто розглядати скоріше не як послідовні етапи, а як можливі альтернативи.

2. У тексті дисертації (дивитись рис 1.7, с. 55) авторка справедливо зосереджує увагу на різноманітних елементах механізму мотиваційного впливу підприємства. Проте з наведеного рисунку не зрозуміло позицію авторки щодо специфіки використання в цьому контексті штрафів та заохочень як протилежних інструментів мотивації персоналу.

3. Оригінальним є моделювання механізмів мотиваційного впливу в структурі організаційної культури підприємства на основі визначення їх особливостей (спрямованість, інструменти, основи успіху). Цікавою є думка,

що слід враховувати комплексний вплив зовнішніх та внутрішніх чинників та домінуючий тип організаційної культури підприємства (с. 176-177). Було б доцільно навести більш детальні пояснення щодо вибору критеріїв типу механізму мотиваційного впливу в структурі організаційної культури підприємства.

4. На рис. 3.7 (с. 182) автором аналізуються основні внутрішні та зовнішні проблеми розвитку механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства. Проте, на наш погляд, варто було б додати інноваційну складову в системі управління підприємством, оскільки саме інновацій визначають можливості забезпечення розвитку підприємства в цілому та готовність до змін в системі управління, зокрема.

5. В дослідженні автор приділяє увагу теорії поколінь (с. 81-103), і в межах розробленої анкети розглядає питання сфери управління персоналом для працівників різного віку. Незважаючи на це, конкретні рекомендації щодо деталізації механізмів мотиваційного впливу для працівників різного віку відповідно до розглянутої теорії поколінь не надано.

6. На діаграмі (рис. 2.5 стор. 111) надані визначення на англійській мові, які було б краще перевести на українську, як це подано у всій роботі.

Оксана Володимирівна МАЗОРЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та бізнесу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Автором запропоновано принципові аспекти мотиваційного профілю, побудованого з урахуванням типу організаційної культури підприємства (рис. 3.10 стор. 208). Варто було б уточнити, про які типи організаційної культури йде мова, і наскільки мають відрізнятися профілі в залежності від цих типів. Адже здобувачем в роботі було використано декілька класифікації організаційної культури (за Ч. Хенді, К. Камероном та Р. Куїном).

2. В роботі автор приділив багато уваги теорії поколінь (п.п. 1.3), але особливості її врахування не відображені ні в механізмах мотиваційного впливу в структурі організаційної культури підприємства (табл. 3.4), ні у послідовності дій з формування механізмів мотиваційного впливу в організаційній культурі підприємства (рис. 3.8).

3. В роботі мають місце окремі лінгвістичні неточності, але в цілому стиль викладення думок є логічним і зрозумілим.

4. Автором запропоновано власне бачення структури організаційної культури (рис. 1.11), але в подальшому компонентам внутрішньої та зовнішньої інтеграції приділено мало уваги.

5. У п.п. 2.1 дисертант наводить макроекономічні тренди формування мотиваційних механізмів у діяльності підприємства, де розглядає саме глобалізаційні та регіональні аспекти навчання, задоволеності роботою тощо як в розрізі теорії поколінь, так і в цілому по окремих країнах. Було б доцільно врахувати результати цього аналізу при розробці мотиваційного профілю.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.049 Тетяна Анатоліївна ВЛАСЕНКО, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри економіки підприємства та організації бізнесу, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Дар'ї ЯНІЄВІЙ ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



(підпис)

Тетяна ВЛАСЕНКО