

ЗАТВЕРДЖУЮ

ректор Харківського національного
економічного університету
імені Семена Кузнеця
Володимир ІОНОМАРЕНКО



ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації

Янієвої Дар'ї Дмитрівни «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства», яка представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент»

Публічна презентація наукових результатів дисертації Янієвої Дар'ї Дмитрівни «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» та її обговорення відбулися 31 січні 2024 р. на розширеному засіданні кафедри менеджменту та бізнесу. У результаті проведеної презентації та обговорення дисертації експерти у складі к.е.н., доцента, доцента кафедри менеджменту та бізнесу Миронової Ольги Миколаївни і к.е.н., доцента кафедри менеджменту та бізнесу (доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент») Баркової Катерини Олександрівни та присутні на засіданні кафедри дійшли таких висновків.

1. Науковий рівень дисертації відповідає діючим вимогам до атестації здобувачів ступеня доктора філософії, а саме вимогам Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44, а саме:

щодо пунктів 6 і 7 – дисертація подана у вигляді спеціально підготовленого рукопису, виконана англійською мовою, є кваліфікаційною науковою працею, виконаною особисто здобувачем, характеризується єдністю змісту, має встановлену вимогами структуру: анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки, містить нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, які виконують конкретне наукове завдання, що має істотне значення для організації діяльності підприємств та організацій у сфері управління кадрами та менеджменту в цілому.

2. Дисертація виконана на актуальну тему. Глобальні катаклізми, з якими стикнулася суспільство протягом останніх років, включаючи пандемію COVID-19 та війну в Україні, гостро поставили питання організації роботи працівників на підприємствах, де провідну роль почала відігравати дистанційна робота. Паралельно з тим процеси діджиталізації та цифрової трансформації, які охопили бізнес, суспільні процеси, державне управління та життя людей в цілому також сформували нові виклики для організації діяльності працівників в бізнесі. Поєднання гострої необхідності ведення дистанційної роботи із посиленням впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій сформувала нове бачення формування та розповсюдження організаційних цінностей, які сублімовані в понятті «організаційна культура». Отже, ця м'яка компонента управління бізнесом останнім часом починає відігравати все важливішу роль у забезпеченні ефективності діяльності підприємств та досягнення ними високих показників результативності. Мотиваційні механізми своєю чергою були і залишаються ключовими внутрішніми важелями ефективного використання навичок і здібностей працівників в досягненні ними високих показників результативності діяльності. Ефективне поєднання розробки мотиваційних механізмів та формування ефективної організаційної культури підсилює результативність цих обох процесів, що і підтверджує актуальність проведеного дослідження Янієвою Дар'єю Дмитрівною.

Окремі результати дисертаційної роботи Янієвої Дар'ї Дмитрівни «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» є частинами наукового дослідження Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темою «Методичні засади розвитку підприємства в умовах військового стану: управлінський та мотиваційний аспекти» (номер державної реєстрації 0123U101413), де авторка надала узагальнення типів організаційної культури, розробила методи підтримки організаційної культури підприємства, моделі, що розглядають вплив організаційної культури на ефективність діяльності організації, критерії економічної ефективності організаційної культури та визначила рівні, на яких слід розглядати ефективність управління організаційною культурою в організації та показники оцінювання, що підтверджує актуальність та цінність його напрацювань.

3. Результати дослідження дисертанта мають наукову новизну. Наукова новизна результатів, отриманих особисто автором, полягає у такому:

Удосконалено:

науково-методичні засади моделювання механізмів мотиваційного впливу в структурі організаційної культури підприємства на основі визначення їх особливостей (спрямованість, інструменти, основи успіху), що, на відміну від існуючих, враховує комплексний вплив зовнішніх та внутрішніх чинників та домінуючий тип організаційної культури підприємства. Такий підхід дозволить забезпечити поєднання різноманітних інструментів, стратегій та методів з метою стимулювання працівників до збереження цінностей, досягнення спільних цілей і підвищення його ефективності;

склад та зміст зовнішніх чинників впливу на умови формування і рівень розвитку організаційної культури бізнесу в Україні, які визначаються такими складовими: потенціал економічного і цифрового розвитку бізнесу та доступність кадрів (F1), доходи від праці та очікувану тривалість життя населення (F2); інтенсивність інвестиційних процесів та зайнятість молоді (F3), що дозволяє більш сфокусовано визначити особливості зовнішніх умов для створення та коригування

механізмів мотиваційного впливу відповідно до організаційної культури підприємства;

послідовність дій з формування механізмів мотиваційного впливу в організаційній культурі підприємства, яка відрізняється тим, що включає такі підсистеми: планування механізмів мотиваційного впливу в організаційній культурі підприємства, розробки механізмів мотиваційного впливу, використання та оцінки механізму мотиваційного впливу. Також враховано, що на формування цілей та цінностей підприємства впливають чинники зовнішнього та внутрішнього середовища. Дотримання таких етапів, дій дозволить підвищити дієвість обраних механізмів мотиваційного впливу та знизити ризики щодо виникнення протиріч між цілями і цінностями та застосовуваними способами мотивації персоналу підприємства;

дістало подальшого розвитку:

теоретичне обґрунтування принципів побудови механізмів мотиваційного впливу: дієвості, справедливості, гнучкості, орієнтації на цілі; комплексності, забезпечення особистісного розвитку, спрямованості на конкурентні переваги, урахування можливих ризиків зовнішнього середовища, зрозумілості та поступовості мотивації, дотримання яких сприятиме забезпеченню їх взаємовідповідності та взаємодії з організаційною культурою підприємства;

визначення послідовності та змісту етапів управління ризиками в механізмі мотиваційного впливу з урахуванням особливостей організаційної культури підприємства, яке враховує рекомендації та інструменти матеріального та нематеріального стимулювання персоналу;

концептуальні положення щодо побудови механізмів мотиваційного впливу на основі теорії поколінь за рахунок встановлення взаємозв'язку організаційної культури підприємства, вікового складу працівників та їх цілями, цінностями й інструментами забезпечення результативності роботи. Це дозволяє здійснювати обґрунтування управлінських рішень щодо командування, а також формування організаційної культури підприємства з метою забезпечення досягнення цілей його розвитку;

теоретичне обґрунтування послідовності та змісту етапів формування організаційної культури підприємства як стратегічного інструменту, що дозволяє орієнтувати всі структурні підрозділи та працівників на реалізацію спільних цілей із урахуванням цінностей. Дотримання таких етапів враховує можливість коригування організаційної культури підприємства відповідно до його нагальних потреб, а також забезпечує своєчасне визначення методів підтримки типу та системи організаційної культури підприємства.

4. Розробки дисертантки мають практичну цінність, що підтверджується їх застосуванням у діяльності українських підприємств, зокрема:

практичні рекомендації щодо формування механізмів мотиваційного впливу в організаційній культурі підприємства для працівників української меблевої фабрики ТОВ «Меблева фабрика «Константа»», які є результатом проведеного анкетування, що були впроваджені в діяльність підприємства та дозволили підвищити ефективність його діяльності та продуктивність праці працівників (довідка № 03/07 від 20.12.2023 року);

запропоновані рекомендації та практичні пропозиції щодо послідовності та змісту етапів управління ризиками в механізмах мотиваційного впливу з урахуванням особливостей організаційної культури підприємства ТОВ «Гранд ДВС», що були впроваджені у діяльність організації та підвищили результативність діяльності

працівників та їх задоволеність працею (довідка № 11/06 від 15.11.2023 року).

Представлені в дисертаційній роботі Янієвої Дар'ї Дмитрівни науково-методичні розробки щодо проблем формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства, а саме: результати дослідження сутності категорій «схема процесу мотивації», «організаційна культура» та «структура організаційної культури», етапи формування організаційної культури, механізми застосування теорії поколінь як ефективні інструменти для моделювання механізму мотивації в організаційній культурі підприємства, використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні дисципліни «Теорія організації» та «Самоменеджмент» при підготовці бакалаврів за спеціальністю «Менеджмент» освітньої програми «Бізнес-адміністрування» (довідка про впровадження № 23/86-20-69/1 від 13.12.2023 року).

5. Оформлення дисертації відповідає діючим вимогам, затвердженим Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 р. № 40. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в логічній послідовності розв'язування завдань дослідження.

6. Структура й обсяг дисертації відповідають вимогам виконаної освітньо-наукової програми. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації викладений на 275 сторінках машинописного тексту (11,45 авт. арк.), містить 53 рисунки (2 рисунки займають 2 повні сторінки), 18 таблиць (1 таблиця займає 1 повну сторінку), список використаних джерел із 225 найменувань – на 26 сторінках; 5 додатків – на 31 сторінці. Основний текст дисертації складає 201 сторінку (8,38 авт. арк.).

7. Всі наукові результати дисертації опубліковані, апробація результатів є достатньою, отже вимоги пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44 виконані.

За темою дисертації опубліковано 11 наукових публікацій, а саме: 6 статей у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України.

Ці шість публікацій відповідають п. 8 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, та зараховуються як шість наукових публікацій. Окрім того результати наукового дослідження Янієвої Дар'ї Дмитрівни пройшли апробацію на міжнародних науково-практичних конференціях, за результатами яких опубліковано 5 тез доповідей і матеріалів конференцій.

В опублікованих працях здобувачки повністю відображені сутність та зміст отриманих результатів дослідження та їхня наукова новизна. Результати дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях. З огляду на це апробація результатів дисертаційної роботи є достатньою.

Публікації, що відтворюють наукові результати дисертації:

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

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://uiac.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), pp. 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 IT-сфери. Innovation and Sustainability, 2022, №4, pp. 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>

Праці апробаційного характеру

7. Янієва Д. Д. Мотиваційний механізм стимулювання діяльності працівників підприємства // Менеджмент ХХІ століття: глобалізаційні виклики – матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції, 19 травня 2022 року. – Полтава: ПДАУ, 2022. 1321 с. – С. 1282–1285.

https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/node/2908/zbirnykmenedzhmenthistolitt_yaglobalizacijnyvyklyky2.pdf

8. Янієва Д. Д. Оцінка ефективності управління організаційною культурою підприємства // Управління розвитком соціально-економічних систем – Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (присвяченої 100-річчю від Дня

народження професора Турченка Михайла Михайловича), 15-16 червня 2022 року. Харків: ДБТУ, 2022. 156-158 с.

https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/1784/1/6_conference_URSES_DB_TU_22-157-159.pdf

9. Янієва Д. Д. Формування концепції організаційної культури відповідно до її типології // *Modern directions of scientific research development. Proceedings of the 16th International scientific and practical conference*. BoScience Publisher. Chicago, USA. 7-9 September 2022. pp. 349-354.

<https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/MODERN-DIRECTIONS-OF-SCIENTIFIC-RESEARCH-DEVELOPMENT-7-9.09.22.pdf>

10. Янієва Д. Д. Взаємозв'язок мотиваційної системи персоналу та організаційної культури. С. 1425-1428. *Modern research in world science. Proceedings of the 11th International scientific and practical conference*. SPC "Sci-conf.com.ua". Lviv, Ukraine. 29-31 January 2023. с. 1429-1428.

<https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2023/02/MODERN-RESEARCH-IN-WORLD-SCIENCE-29-31.01.23.pdf>

11. Лепейко Т., Янієва Д. Мотиваційний вплив в системі елементів організаційної культури підприємства. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика – матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків м. Торунь, 16 квітня 2021 року. Днепр: Середняк Т. К., 2021. с. 37-40.

<http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/25947/1/%D0%9B%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D0%BA%D0%BE%2C%20%D0%AF%D0%BD%D1%96%D1%94%D0%B2%D0%B0.pdf>

Апробація результатів дисертації. Результати наукового пошуку здобувачки обговорювались на міжнародних науково-практичних конференціях: Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика» (м. Харків, м. Торунь, 16 квітня 2021 року), Міжнародна науково-практична конференція «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики» (м. Полтава, 19 травня 2022 року); VI Міжнародна науково-практична конференція «Управління розвитком соціально-економічних систем» (присвячена 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича), (м. Харків, 15-16 червня 2022 року); 16th International scientific and practical conference «Modern directions of scientific research development» (7-9 September 2022, Chicago, USA); International scientific and practical conference «Modern research in world science» (29-31 January 2023, Lviv, Ukraine).

8. Дисертація «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» Янієвої Дар'ї Дмитрівни виконана із дотриманням принципів академічної доброчесності. Усі результати, які винесено автором на захист, отримані самостійно і містяться в опублікованих роботах. У роботах, опублікованих у співавторстві, використані тільки ті ідеї, положення та розрахунки, які є результатом особистих наукових пошуків. Особистий внесок дисертанта у колективні наукові роботи конкретизовано у списку праць здобувача, наведеному вище.

9. Загальний висновок. Дисертація Янієвої Дар'ї Дмитрівни є завершеною кваліфікаційною науковою працею, має теоретичну та практичну цінність, в якій викладено авторський підхід до теоретичного і методичного забезпечення розвитку механізму організаційної культури мультинаціональної організації.

Проведені дослідження характеризують Янієвої Дар'ї Дмитрівни як

кваліфіковану та зрілу наукову працівницю, здатну проводити теоретичні та практичні дослідження в галузі менеджменту на високому рівні. Дисертантка володіє методологією наукового пошуку та має широкий науковий кругозір.

Подана дисертаційна робота «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» Янієвої Дар'ї Дмитрівни відповідає спеціальності 073 – «Менеджмент», відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44.

Авторка роботи, Янієва Дар'я Дмитрівна, може бути представлена до публічного захисту наукових досягнень у формі дисертації на здобуття ступеня доктора філософії в галузі знань 07 «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 «Менеджмент».

10. Рішенням розширеного засідання кафедри менеджменту та бізнесу (протокол № 2 від 30.08.2023 р.) УХВАЛИЛИ:

10.1. Затвердити Висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Янієвої Дар'ї Дмитрівни «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства», яка представлена на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент».

10.2. Рекомендувати дисертацію Янієвої Дар'ї Дмитрівни «Формування механізмів мотиваційного впливу в системі організаційної культури підприємства» до публічного захисту у разовій спеціалізованій вченій раді з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» зі спеціальності 073 «Менеджмент» після її утворення рішенням вченої ради ХНЕУ ім. С. Кузнеця та введення в дію відповідного наказу.

Експерт за дисертацією,
Доцент кафедри менеджменту та
бізнесу,
к.е.н., доцент

Ольга Миронова

Експерт за дисертацією,
доцент кафедри менеджменту
та бізнесу,
к.е.н. (доктор філософії,
073 Менеджмент)

Катерина БАРКОВА

Головуючий на засіданні
завідувач кафедри менеджменту
та бізнесу,
д.е.н., професор

Тетяна ЛЕПЕЙКО

14.02.2024 р.