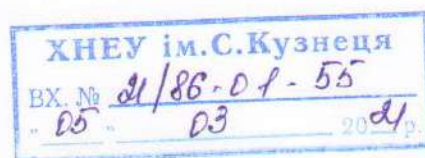


ВІДГУК
опонента на дисертаційну роботу
Баркової Катерини Олександрівни
на тему «Формування організаційної культури в стратегічному
управлінні підприємства»,
подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії
у галузі знань 07 «Управління та адміністрування»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»

Актуальність обраної теми дослідження та її зв'язок з науковими
програмами, планами, темами

У сучасному світі організаційну культуру доцільно розглядати як тонкоплановий інструмент ефективного управління. Сьогодні організаційна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між персоналом, поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та діловими партнерами, у виборі стратегічного напрямку розвитку. Актуальність вибраної тематики підтверджується практикою і досвідом багатьох ефективних підприємств, які за допомогою організаційної культури зуміли покращити свій діловий імідж на ринку. Своєчасність і цінність окресленої проблематики впливає також із кризового стану сучасних економічних механізмів стимулювання підприємств до інноваційного розвитку та підвищення ділової активності й стратегічної конкурентоспроможності. У цьому контексті організаційній культурі як внутрішньому мотиваційному джерелу саморозвитку підприємства та складової його стратегічного управління відводиться значна роль. Крім того, визнання соціогуманістичної парадигми в менеджменті як домінуючої в умовах глобалізації обумовлює необхідність формування дієвого механізму організаційної культури, адекватного сучасним викликам, трансформаційним процесам та потребам інноваційного розвитку.

Об'єктивна необхідність розвитку концептуально - методологічної бази формування організаційної культури в стратегічному управлінні



підприємства, практичне значення і нові аспекти проблеми, пов'язані із сучасними викликами, підтверджують актуальність теми дисертаційного дослідження Баркової К.О

Актуальність роботи підтверджується також її зв'язком з науковими дослідженнями Північно-Східного наукового центру за темою «Теоретичні основи системної модернізації та розвитку житлово-комунальної сфери» (номер державної реєстрації 0118U004751), де особисто здобувачем виконано 1 підрозділ «Вплив організаційної культури на системну модернізацію та розвиток житлово-комунальної сфери».

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації

Наукові положення, висновки та рекомендації, викладені у дисертаційному дослідженні, є достатньо обґрунтованими. Виконана робота свідчить про глибоку оцінку автором наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, в яких висвітлено теоретичні основи формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства. Баркова К.О. чітко визначила мету та основні завдання дисертації, які є професійно аргументованими та підтверджують достатній рівень підготовки.

Кількість та якість літературних джерел підтверджує не тільки важливість досліджуваної тематики, а й допомагає визначити основний вектор спрямування, що зумовлює необхідність узагальнення матеріалу та забезпечити його практичною складовою.

Автор використала значну кількість сучасних методів дослідження, серед яких можна виділити аналіз і синтез, методи порівняння, експертних оцінок, системний та стратегічний підходи. На основі цих методів дисертантом запропоновано власне бачення теоретичної складової та методичні підходи щодо формування організаційної культури підприємства.

Достовірність наукових положень підтверджується кількістю опублікованих статей у фахових виданнях України, міжнародному виданні,

розділом у монографії та матеріалами профільних міжнародних науково-практичних конференцій.

Загалом, представлені результати дослідження є цілком обґрунтованими та достовірними, здобувач кваліфіковано підсумувала проведену роботу, яка відповідає заявленим вимогам та сприятиме підвищенню ефективності підприємства завдяки можливості аналізу та формуванню організаційної культури в умовах стратегічного спрямування.

Наукова новизна, представлена у дисертації, її основні наукові положення, висновки та рекомендації

Наукова новизна одержаних результатів представлена сукупністю нових теоретичних і методологічних наукових положень, висновків і рекомендацій щодо формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства.

Насамперед, доцільно виділити проведений аналіз таких понять, як «організаційна культура» та «стратегічне управління» (стор. 25-28), який дає змогу оцінити основний підхід вчених до визначення складових цих елементів та, на думку автора, систематизувати використання ключових слів, що є досить актуальним для розкриття сутнісно-змістового наповнення досліджуваної тематики. Проведений аналіз понятійно-категоріального апарату дав змогу дисертанту запропонувати авторське визначення поняття «організаційна культура», як «системи цінностей та норм, що включають символи, традиції, правила, явища та використовуються задля організації поведінки членів колективу, вирішення проблем та підвищення потенціалу підприємства» (стор. 27). Окрім того, теоретичне дослідження стало підґрунтям щодо визначення автором типів організаційних культур (стор. 46), які відповідають сучасному стану ринку, мінливій економічній ситуації та враховують стратегічне спрямування її характеристик, що, безперечно, є особливістю результату дослідження.

Запропоноване методичне забезпечення визначення типу та рівня організаційної культури може бути основою для оцінки її поточного стану та дозволяє пройти цей процес без залучення зовнішніх експертів, що вплине на час оцінки та можливі затрати (стор. 104-105). Цей підхід базується на раніше запропонованих методах оцінки, проте відрізняється доповненням новими елементами, які дають змогу обирати організаційну культуру відповідно до стратегічного управління підприємства. Необхідно відмітити, що перелік можливих типів організаційної культури в проведеному дисертантом опитуванні містить новий тип – «культура інтересів», який відрізняється актуальними положеннями стосовно відносин між персоналом та менеджментом; пристосування до швидкоплинного зовнішнього середовища; способу досягнення цілей (стор. 77).

Науковий та практичний інтерес мають розроблені та запропоновані у дисертаційному дослідженні концептуальні положення щодо визначення місця організаційної культури у системі управління в цілому та підтверджують наявність такого взаємозв'язку (стор. 64-80). Ці положення дали змогу припустити можливість зміни типу організаційної культури відповідно до стратегії підприємства, що є важливим внеском в розвиток досліджуваної тематики. Окрім того, ці положення переконливо доводять, що організаційна культура – це стратегічний елемент, який спрямовує всі підрозділи підприємства на досягнення спільних цілей і, як підтвердження, автором наведено узагальнені функції організаційної культури (стор. 66-67), які охоплюють елементи стратегічного спрямування.

Вдосконалений методичний підхід до формування організаційної культури має суттєві відмінності у характеристиках, які орієнтовані на стратегічне спрямування підприємства та представляє елемент наукової новизни саме у впливі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища у контексті готовності до змін (стор. 131). Запропонований підхід є математично обґрунтованим за допомогою методу аналізу ієрархій (стор. 152-167), який охоплює фактори рівня організаційної культури, її типів та

стратегії підприємства. Цей факт підтверджує встановлені теоретичні гіпотези та має практичну важливість щодо зростання ефективності стратегічного управління.

Суттєвим науковим результатом є розроблення методичного підходу щодо вибору типу організаційної культури (стор. 117), який представляє визначення індексу сумісності між організаційною культурою та стратегією підприємства за рахунок встановлення зв'язку між їх ключовими елементами, що було детально обґрунтовано у теоретичному розділі дисертаційного дослідження. Зазначений результат ґрунтується, насамперед, на міцній теоретичній базі, яка містить аналіз понятійно-категорійного апарату, вивчення факторів впливу на формування організаційної культури та дослідження механізму впливу організаційної культури на стратегічне управління.

Представлені наукові результати є актуальними та мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням значної кількості теоретичної інформації вітчизняних та закордонних вчених, достатньою апробацією та відповідають меті і завданням роботи.

Теоретичне та практичне значення результатів дослідження

Наукове значення результатів дисертаційного дослідження полягає в узагальненні теоретичних положень попередніх досліджень та практичних рекомендаціях стосовно формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства.

Науково-теоретичне значення представляють аналіз визначень понять «організаційна культура» (стор. 25), «стратегічне управління» (стор. 27) та «стратегія» (стор. 84); побудова класифікації типів організаційної культури, яка відрізняється орієнтацією на сучасні потреби підприємства та запровадження нового типу – «культура інтересів» (стор. 77); запропоновані положення, ідея яких полягає у доведенні зв'язку між організаційною культурою та стратегічним управлінням підприємства (стор. 64-80). Щодо

практичних рекомендацій, то до них необхідно віднести подальший розвиток методичного забезпечення щодо визначення типу та рівня організаційної культури через анкетування персоналу та керівної ланки (стор. 104-105); удосконалений методичний підхід до формування організаційної культури, який охоплює вплив зовнішніх та внутрішніх факторів (стор. 131); вперше розроблена матриця сумісності типів організаційної культури та бізнес стратегій (стор. 117).

Теоретичний та практичний внесок з елементами наукової новизни, підтверджений впровадженням у діяльність промислового підприємства та у навчальний процес закладу вищої освіти. Так, ТОВ «Компанія «Бел-Гер» впровадило методичний підхід до побудови матриці сумісності організаційної культури та стратегії підприємства, що дає змогу формувати організаційну культуру, яка відповідає стратегічному управлінню підприємства та побудована з використанням експертних методів, як допоміжний інструмент у менеджменті підприємства (Довідка №126 від 10.08.2020 р.).

У навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця культури для поглиблення теоретично-методичного забезпечення навчального процесу кафедри для підготовки фахівців зі спеціальності 073 «Менеджмент» під час викладання навчальної дисципліни «Організаційна поведінка» за темою 6 «Основи управління організаційною культурою» (Довідка №20/86-23-120/2 від 18.08.2021 р.) впроваджено положення про визначення місця організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства та розроблена послідовність формування організаційної культури.

Повнота викладу результатів дослідження в публікаціях

Головні теоретичні та практичні положення наукові результати, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни, достатньо повно висвітлено у 20 наукових працях, авторський внесок, що належить дисертанту

складає 3,76 ум.-др. арк.; серед них 6 статей, з них 1 стаття у періодичному науковому виданні іншої держави, яка є членом Організації економічного співробітництва та розвитку і Європейського Союзу (Словацька Республіка), 5 статей в наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз та 14 тез доповідей та матеріалів конференцій.

У процесі оприлюднення наукових результатів було дотримано вимоги пунктів 9, 11 та 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. №167, а також наказу МОН від 23.09.2019 р. №1220 «Про опублікування результатів дисертації на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук».

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» не містить порушень академічної доброчесності. Структура дисертації складається з анотації, вступу, трьох розділів (з висновками до кожного), загальних висновків, списку літератури та додатків (із копіями довідок про впровадження). Обсяг основного тексту дисертації становить 170 сторінок (7,08 авт. арк.) та відповідає необхідному стилю, логіці та завданням. Оформлення дослідження відповідає вимогам наказу МОН України №40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації».

Дискусійні положення, зауваження щодо змісту дисертації, її окремих положень та оформлення

Незважаючи на високий рівень дослідження та ґрунтовну науково-практичну цінність результатів дисертації, є певні дискусійні та неточні моменти, а саме:

1. У першому розділі дисертант детально висвітлює сутнісну характеристику організаційної культури та описує існуючі типи

організаційної культури (стор.44-46, табл.1.7), які достатньо відомі і не вимагають такого ґрунтового опису. З цієї причини доцільно було б більше уваги приділити тим інноваційним характеристикам, які автор використала для методичного забезпечення визначення типу організаційної культури та обґрунтувати їх зв'язок у контексті сфери діяльності підприємства.

2. Позитивно оцінюємо авторську пропозицію введення у культурне поле нового виду «культура інтересів» (стор.77), що реально відповідає новітнім підходам до управління персоналом, але, зауважимо, що в цьому культурному полі присутні інші, сучасні й актуальні види культури: інтелектуальна, інформаційна, інноваційна, екологічна. На нашу думку, доцільно було б розглянути взаємозв'язок названих видів культури із організаційною культурою в контексті впливу на формування стратегічного напрямку розвитку підприємств.

3. У розділі 1 (параграф 1.3, стор.64-68) необхідно чіткіше обґрунтувати вплив елементів організаційної культури на реалізацію стратегії, зокрема, конкретизувати цей вплив через функції зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції.

4. У розділі 1 (параграф 1.3) представлено фактори впливу на організаційну культуру (рис.1.2, стор.71, узагальнено автором). На нашу думку, сьогодні актуальними є сучасні фактори : цифрова економіка, інтелектуалізація суспільства й менеджменту, глобалізаційні процеси, які породжують крос-культурні відмінності, віртуалізація всіх сфер життєдіяльності суспільства, технологічна ментальність та інші, які задають сучасні тренди, формують тенденції й впливають як на вибір стратегії діяльності кожної організації, так і на етику діяльності людини і, відповідно, зумовлюють появу нових типів культури.

5. Вагомий науковий інтерес становить проведений у другому розділі SWOT-аналіз та використана кількісна оцінка факторів (стор.86-98), яка дає змогу визначити найвпливовіший елемент серед компонентів зовнішнього та внутрішнього середовища, проте зазначений результат не набув достатнього

обґрунтування щодо його застосування у практичній площині. Представлені дані доцільно було б застосувати не тільки для оцінки поточного стратегічного стану підприємства та його напрямку, але й встановити зв'язок результату цього аналізу із організаційною культурою.

6. Представлена у третьому розділі в якості власної розробки автора матриця сумісності організаційної культури та стратегії підприємства із зазначеними індексами, що вказують на ступінь взаємодії обраних елементів (стор.117, рис.2.6), є досить детальною і представляє наукову новизну, проте не чітко аргументовано, чому для взаємозв'язків використовують саме підгрупи бізнес стратегій, а не основну класифікацію.

Водночас, висловлені зауваження та побажання щодо деяких положень дисертаційної роботи не знижують її позитивну оцінку, наукову і практичну цінність.

Загальний висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам МОН України

Проведений аналіз змісту дисертації Баркової Катерини Олександрівни на тему «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства», поданої на здобуття ступеня доктора філософії у галузі знань «Управління та адміністрування» зі спеціальності «Менеджмент», повністю відповідає висунутим вимогам до написання та оформлення робіт такого рівня. Доцільно зазначити, що здобувач працює на посаді викладача Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця на кафедрі менеджменту та бізнесу, що підтверджує її високий науковий рівень.

Викладені теоретичні та практичні рекомендації, наукові положення відповідають поставленій меті та завданням дослідження. Результати запропонованих методичних положень стосовно підвищення ефективності підприємства за рахунок вдосконалення процесу формування організаційної культури є достатньо обґрунтованими та достовірними, що підтверджує

глибокий аналіз теоретико-методичної бази, власний внесок та впровадження у діяльність промислового підприємства та навчального закладу.

Дисертація Баркової Катерини Олександрівни на тему «Формування організаційної культури підприємств в стратегічному управлінні підприємства» відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 9, 10, 11 та 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. №167, а її автор Баркова Катерина Олександрівна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Офіційний опонент:

професор кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування
Національного університету
«Львівська політехніка»,
доктор економічних наук, професор



Г.М. Захарчин

Підпис Захарчин Г.М. засвідчує
Вчений секретар
Національного університету
«Львівська політехніка»




Р.Б.Брилинський