

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства», виконаної аспіранткою кафедри менеджменту та бізнесу *Барковою Катериною Олександрівною* для здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент»

Рецензенти у складі доктора економічних наук, доцента Близнюк Т.П. та кандидата економічних наук, доцента Лебідь О.В. рішенням вченої ради Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (протокол № 3 від 31.08.2020 р.) призначені для проведення попередньої експертизи дисертації «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства», виконаної аспірантом кафедри менеджменту та бізнесу Барковою Катериною Олександрівною для здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 073 «Менеджмент», на основі вивчення і аналізу дисертації та наукових публікацій Баркової К.О. та за результатами фахового семінару, який відбувся на розширеному засіданні кафедри менеджменту та бізнесу ХНЕУ ім. С. Кузнеця (протокол № 3.1 від 10.09.2020 р.) дійшли висновку про таке:

1. Науковий рівень дисертації відповідає діючим вимогам до атестації здобувачів ступеня доктора філософії, а саме Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167, а саме:

щодо пункту 10 – дисертація є кваліфікаційною науковою працею, виконаною особисто здобувачем, характеризується єдністю змісту, має встановлену вимогами структуру: анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки, містить наукові положення, що мають наукову новизну, істотне значення в галузі менеджменту.

Актуальність теми дослідження.

Сучасні світові тенденції та умови динамічного розвитку зовнішнього середовища вимагають від підприємств високої гнучкості, пошуку нових, дієвих інструментів та методів управління як підприємством в цілому, так його персоналом зокрема. Саме реалізація цих напрямків створює передумови для формування відповідної організаційної культури. Оскільки в сучасних умовах господарювання організаційна культура підприємства є як результатом багатократної взаємодії персоналу цієї компанії, так й сукупністю індивідуальних цінностей, переконань, прийнятих норм поведінки, розподілу ролей, методів та прийомів взаємодії цього персоналу. Окрім того, управління організаційною культурою підприємства є невід'ємною частиною стратегічного управління, оскільки базується на врахуванні потреб персоналу, орієнтується на запити споживачів, дозволяє своєчасно впроваджувати зміни на підприємстві для адаптації до зовнішнього середовища та отримання відповідних конкурентних переваг, які дають можливість підприємству ефективно функціонувати в довгостроковій перспективі, досягаючи визначених цілей. Незважаючи на те, що дослідження особливостей формування організаційної

культури розглядалося в роботах багатьох вчених та фахівців, досі є ряд аспектів яким слід приділити увагу, а саме: дослідження особливостей формування організаційної культури в процесі адаптації підприємства до умов мінливого зовнішнього середовища та інтеграції до внутрішніх процесів, що відповідно забезпечує можливість адаптації підприємства. Особливо актуальною є ця проблема для підприємств, які досягли стадії зрілості і занепаду. Саме це й зумовлює актуальність дисертаційної роботи, виконаної Барковою 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».

Наукова новизна. Результати дослідження дисертанта мають різний ступінь наукової новизни, основні положення якої полягають у такому:

вперше:

розроблено методичний підхід до вибору організаційної культури, який включає до себе матрицю сумісності типів організаційної культури та стратегій підприємства, шкалу оцінювання ризику і дозволяє обрати той тип організаційної культури, який підтримує стратегічні зміни підприємства.

удосконалено:

методичний підхід до формування організаційної культури, який, на відміну від існуючих, базується на характеристиках, які відповідають стратегії підприємства та враховує вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; обґрунтовано з використанням МАІ, що слугує підґрунтям для зростання ефективності стратегічного управління;

концептуальні положення щодо визначення місця організаційної культури за рахунок встановлення взаємозв'язків між організаційною культурою та стратегічним управлінням підприємства, особливість яких полягає у причетності до системи управління в цілому, що дозволяє змінювати тип організаційної культури у відповідності до стратегії підприємства або через перехідну організаційну культуру;

дістало подальший розвиток:

теоретичні положення організаційної культури в стратегічному аспекті, які полягають в уточненні визначення понять «організаційна культура», «стратегічне управління», «стратегія», побудові класифікації типів організаційної культури, особливістю якої є стратегічна направленість характеристик кожного типу організаційної культури; уточнені теоретичні положення є підґрунтям для розроблення методичного підходу до формування організаційної культури;

методичне забезпечення визначення типу та рівню організаційної культури, відмінністю якого є обґрунтований перелік типів організаційних культур (культура завдання, бюрократична культура, ринкова культура, адхократична культура, кланова культура та культура інтересів) та шкала для встановлення її рівня з використанням методу експертного опитування, що дає змогу обирати організаційну культуру у відповідності до стратегічного управління підприємства.

Практична цінність розробок підтверджується їх застосуванням у діяльності підприємства та навчальному процесі, зокрема: ТОВ «Компанія «Бел-Гер» використано методичний підхід до побудови матриці сумісності організаційної культури та стратегії підприємства, що засвідчує відповідна довідка.

У навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця для підготовки фахівців зі спеціальності 073 «Менеджмент» підчас викладання дисципліни «Організаційна поведінка» використовується запропонований Барковою К.О. перелік характеристик організаційних культур, що відповідають реаліям сучасних підприємств та швидкоплинності зовнішнього середовища; який дає змогу обирати та впроваджувати стратегії, що враховують основні організаційні цінності (довідка № 20/86-23-120/2 від 18.08.2020 р.).

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.

Щодо пункту 11 – всі наукові результати дисертації опубліковані, апробація результатів є достатньою. У відкритому друці за темою дисертації опубліковано 20 праць, у тому числі: 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, 14 тез доповідей та матеріалів конференцій. Загальний обсяг опублікованих праць за темою дисертації становить 5,76 ум.-друк. арк., з них особисто здобувачеві належить 3,76 ум.-друк. арк.

В опублікованих працях здобувача повністю відображено 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 періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до Організації економічного співробітництва та розвитку та Європейського Союзу:

1. Божко К. О. Проблеми внутрішньої інтеграції та зовнішньої адаптації організаційної культури на підприємстві. *Economic and Law Paradigm of Modern Society*. 2016. Issue 2. С. 11–14.

Статті у фахових виданнях і наукових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз:

2. Лепейко Т. І. Баркова К. О. Обґрунтування теоретичних засад зв'язку організаційної культури та стратегії підприємства. *Інтелект XXI*. 2019. № 3. С. 66–73.

Особистий внесок: запропоновано вигляд моделі оцінки культурного ризику.

3. Воліков В. В. Баркова К. О. Системна модернізація організаційної культури у житлово-комунальній сфері в стратегічному контексті. *Інфраструктура ринку*. 2019. Випуск 27. С. 123–127.

Особистий внесок: запропоновано узагальнену таблицю типів організаційної культури, що включають розподіл за житлово-комунальним сектором.

4. Лепейко Т. І. Баркова К. О. Визначення рівня організаційної культури підприємства за допомогою методу опитування. *Бізнес-Інформ*. 2020. № 2. С. 473–479.

Особистий внесок: запропоновано удосконалення анкети, шляхом впровадження додаткових питань.

5. Лепейко Т. І. Баркова К. О. Вдосконалення методичного підходу до визначення типу організаційної культури. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. Том 5, № 1. С. 92–99.

Особистий внесок: розроблено додаткові матеріали, що вдосконалюють методичний підхід до визначення типу організаційної культури.

6. Лепейко Т. І. Баркова К. О. Розроблення матриці сумісності між організаційною культурою та стратегією підприємства. *Вісник Одеського національного університету*. 2020. Том 25, Випуск 2(81). С. 93–98.

Особистий внесок: запропоновано та розроблено матрицю сумісності між організаційною культурою та стратегією підприємства.

Публікації за матеріалами конференцій:

7. Лепейко Т. І. Божко К. О. Принципи стратегічного управління на підприємстві. «*Регіональна, галузева та суб'єктивна економіка України на шляху до євроінтеграції*»: матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 19-20 квітня 2017 р.). Частина 2. Харків: ХНУБА, 2017. С. 150–151.

Особистий внесок: розглянуто основні принципи стратегічного управління.

8. Божко К. О. Формування організаційної культури промислового підприємства в стратегічному контексті. «*Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 30-31 березня, 2017 р.). Х.: Видавець ФОП Панов А.М., 2017. С. 33–34.

9. Божко К. О. Поняття субкультури в контексті організаційної культури підприємства. «*Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця*»: матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції: тези доповідей (Харків, 1-2 червня 2017 р.). Х.: ХНЕУ імені Семена Кузнеця, 2017. С. 308–310.

10. Баркова К. О. Многомерные данные и их использование в научном исследовании. «Наукові підсумки 2017 року»: матеріали XV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (Вінниця, 15 грудня 2017р.). Ч. 1. С. 4-9.

11. Баркова К. О. Методи оцінки та аналізу організаційної культури. «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків, 29-30 березня 2018 р.). Х.: Видавець ФОП Мезіна, 2018. С. 38–39.

12. Баркова К. О. Взаємозв'язок організаційної культури із стратегією підприємства в умовах мінливого середовища. «Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»: матеріали міжнародної наукової конференції (Харків, 31 травня-1 червня, 2018 р.). Х.: ХНЕУ імені Семена Кузнеця, 2018. С. 13–14.

13. Воліков В. В. Баркова К. О. Методичні засади аналізу організаційної культури у житлово-комунальній сфері. «Економічний розвиток держави, регіонів і підприємств»: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 9-10 листопада 2018 р.). Херсон: Видавництво «Молодий вчений», 2018. С. 49–50.

Особистий внесок: розглянуто основні показники стану організаційної культури.

14. Баркова К. О. Поняття та етапи стратегічного управління. «*Naukowy i innowacyjny potencjal prezentacji*»: Z materialami miedzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji (Opole, Poland, 18 listopada 2018 rok.). Obukhov: Drukarnia PE Gulyaueva V.M., 2018. Tom 4. S. 28–31.

15. Баркова К. О. Управління розвитком організаційної культури підприємства. «Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків-Торунь, 18-19 березня 2019 р.). Харків: ФОП Панов А.М., 2019. С. 42–44.

16. Баркова К. О., Лосева О. Г. Сучасні аспекти стратегічного планування територіального розвитку в Україні. «Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики»: III Міжнародна науково-практична конференція (Полтава, 23-24 квітня 2019 р.). С. 225-227.

Особистий внесок: розглянуто основні сучасні стратегічні положення планування.

17. Воліков В. В. Баркова К. О. Основи трансформації організаційної культури в умовах глобалізації регіональної економіки. *Problems and achievements of modern science: coll. of scientific papers "ЛОГОЕ" with materials of the international scientific-practical conf.* (Cork, May 6, 2019). Cork: NGO "European Scientific Platform", 2019. P. 97–99.

Особистий внесок: розглянуто положення трансформації організаційної культури.

18. Баркова К. О. Методичні засади формування процесу стратегічного

планування підприємства. *«Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця»*: матеріали міжнародної наукової конференції (Харків, 30-31 травня, 2019 р.). Х.: ХНЕУ імені Семена Кузнеця, 2019. С. 3–8.

19. Полухович М. В., Баркова К. О. Організаційна культура як похідна впливу глобалізації на формування конкурентної стратегії розвитку консалтингового підприємства. *«New economics - 2019»*: матеріали міжнародного наукового форуму (Київ, 14-15 листопада 2019 р.). Київ, 2019. Том 2. С. 166–170.

Особистий внесок: розглянуто організаційну культуру як один із факторів впливу на формування стратегії підприємства.

20. Баркова К. О. Методи оцінки та аналізу організаційної культури. *«Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика»*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Харків – Торунь, 3-4 березня 2020 р.). Харків: ФОП Панов А.М., 2020. С. 27–28.

2. Науковий рівень дисертації відповідає діючим вимогам пункту 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167 – **всі наукові результати, що виносяться на захист і висвітлені у дисертації, одержані особисто здобувачем.** Дисертаційна робота є самостійно виконаною кваліфікаційною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до розробки теоретичних і методичних положень та рекомендацій з формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства.

У дисертаційній роботі особисто автором визначено місце організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства та розроблено послідовність формування організаційної культури, що відрізняється наявністю характеристик організаційної культури, які відповідають стратегії підприємства та дають змогу забезпечити ефективність стратегічного управління; доповнено класифікацію організаційних культур введенням нового типу «культура інтересів», що дало змогу встановити послідовність переходу від одного типу організаційної культури до іншого у відповідності до стратегічного розвитку підприємства; обґрунтовано перелік характеристик організаційної культури, що відповідають реаліям сучасних підприємств та швидкоплинності зовнішнього середовища, які дають змогу обирати та впроваджувати стратегії, що враховують основні організаційні цінності; сформовано методичний підхід до побудови матриці сумісності організаційної культури та стратегії підприємства, що дає змогу формувати організаційну культуру, яка відповідає стратегічному управлінню підприємства, побудована з використанням експертних методів та дає змогу обрати організаційну культуру, яка забезпечує стратегічний розвиток підприємства.

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.

3. Загальний висновок. Подана на рецензування дисертаційна робота «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» здобувачки Баркової Катерини Олександрівни відповідає спеціальності 073 «Менеджмент», відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 9, 10, 11 і 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167.

Автор роботи, Баркова Катерина Олександрівна, 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».

4. Рішенням фахового семінару, проведеного на розширеному засіданні кафедри менеджменту та бізнесу (протокол № 3.1 від 10.09.2020 р.), УХВАЛИЛИ:

1. Визнати, що дисертаційна робота «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» здобувачки Баркової Катерини Олександрівни відповідає спеціальності 073 «Менеджмент».

2. Визнати, що Барковою Катериною Олександрівною опубліковано по темі дисертації 20 наукових праць, які розкривають основний зміст дисертації, відображають наукову новизну отриманих результатів і відповідають вимогам пунктів 11 і 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167.

3. Визнати, що дисертаційна робота «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» здобувачки Баркової Катерини Олександрівни відповідає вимогам, що ставляться до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, а саме вимогам пунктів 9, 10, 11 і 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. № 167.

4. Рекомендувати вченій раді університету розглянути у якості опонентів за дисертацією Баркової Катерини Олександрівни на тему «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» таких учених:

Ареф'єва Олена Володимирівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки повітряного транспорту, Національний авіаційний університет, Міністерство освіти і науки України;

Захарчин Галина Миронівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту персоналу та адміністрування, Національний університет «Львівська політехніка», Міністерство освіти і науки України.

5. Рекомендувати дисертацію Баркової К. О. на тему «Формування організаційної культури в стратегічному управлінні підприємства» до публічного захисту у спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 073 «Менеджмент» після її утворення рішенням МОН України та опублікування на сайті МОН України відповідного наказу.

Рецензенти:

д. е. н., доцент,
професор кафедри менеджменту та бізнесу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Тетяна БЛИЗНЮК

к. е. н., доцент,
професор кафедри міжнародного бізнесу
та економічного аналізу
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Олеся ЛЕБІДЬ

14 вересня 2020 р.

Підписи засвідчую:
вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК