

ВІДГУК

*рецензента кандидата економічних наук, доцента
Самойленко Вікторії Вікторівни
на дисертаційну роботу
Тутової Анастасії Сергіївни
на тему: «Економічне стимулювання менеджерів стратегічного
рівня управління підприємств»,
подану на здобуття наукового ступеня
доктора філософії у
галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 051 «Економіка»*

1. Актуальність обраної теми.

В умовах сьогодення важливо в процесі стимулювання працівників підприємств зробити акцент на взаємозв'язку успішності їх життєдіяльності та ефективності й об'єктивності стимулювання праці менеджерів всіх рівнів управління. Особливої актуальності ця проблема набуває в умовах широкомасштабних бойових дій та масової міграції працівників. Тому актуальності роботи є суттєвою та підвищується як відгук у відповідь на відтік кваліфікованої робочої сили за кордон. Адже так важливо утримати персонал на робочих місцях та мотивувати виконувати свою роботу на високому професійному рівні. Особливо якщо мова йде про топ-менеджерів. Оскільки саме стимулювання працівників стратегічного рівня управління забезпечує реалізацію головних, стратегічних цілей суб'єкта господарювання. Існуючі підходи щодо економічного стимулювання діяльності менеджерів стратегічного рівня управління переважно базуються на аналізі досягнення фінансових показників діяльності підприємства. В разі їх виконання, власники роблять висновки щодо обсягів стимулювання, що не є достатньо об'єктивним та комплексним підходом, оскільки не враховує мотивацію топ-менеджерів та валентність винагород. Саме тому виникає необхідність в уточненні теоретичних і методичних положень стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств на основі як об'єктивного оцінювання результатів роботи підприємств, так і суб'єктивного сприйняття топ-менеджерами отриманих винагород. Зазначене

вище дозволяє констатувати, що досліджена Тутовою А. С. проблематика економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств є актуальною, важливою та теоретично значимою для наукової спільноти.

2. Зв'язок теми дисертаційної роботи з науковими планами.

Дисертація виконана згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця в рамках виконання госпдогвірної теми «Теоретичне та методичне забезпечення визначення переважних умов економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств» (номер державної реєстрації 0120U104139), де особисто здобувачем виконано розділ 1 (підрозділ 1.1., підрозділ 1.2) та підрозділ 2.1: 1.1. Сутність економічного стимулювання топ-менеджерів та його основні види; 1.2. Основні інструменти економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємства та нормативно-правове забезпечення; 2.1. Дослідження формування системи економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств (довідка № 58 від 22 березня 2021 р.). Проведення наукових досліджень за замовленням промислового підприємства підтверджує актуальність проблематики дисертації, її практичну спрямованість та зацікавленість практиків у дослідженнях, які можна використати як рекомендації для економічного обґрунтування сум стимулювання працівників на найвищому рівні управлінської ієрархії, що також розширює теоретичні положення економіки праці.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність.

Дисертаційне дослідження «Економічне стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств» виконано на високому методичному рівні з використанням комплексу сучасних методів

дослідження. Основні наукові положення та висновки, сформульовані в дисертації, логічно випливають з одержаних результатів та є достатньо обґрунтованими, свідчать про виконання поставлених завдань та досягнення мети дослідження, яка відповідає сукупності сформованих завдань дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні та розвитку теоретичних положень і методичних підходів до економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів підприємств промисловості з урахування результатів їх діяльності та сприйняття менеджерами застосування економічного стимулювання щодо їх задоволеності.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертаційній роботі Тутової А. С., є достатньо обґрунтованими, що зумовлено глибоким та якісним аналізом вітчизняних і зарубіжних наукових та статистичних джерел інформації (282 найменувань, с. 221 – 249) з питань теоретичного, інформаційного, аналітичного, методичного забезпечення економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів промислових підприємств. Результати дослідження свідчать про широку і глибоку обізнаність дисертантки з науковими працями вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячених дослідженню питань економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів на промислових підприємствах. Чітко визначено мету, сформульовано завдання, предмет та об'єкт дослідження. Послідовність проведеного дослідження та викладення матеріалу є логічною.

У дисертації авторкою застосовано широкий спектр методів, таких як: метод теоретичного узагальнення (С. 46-48, С. 125-127, С. 153-156), аналізу (С. 35-36, С. 75-76), синтезу (40-45), структурно-логічного аналізу (С. 33-46), статистичного аналізу (С. 84-105, С. 108-122), методу експертного опитування та анкетування (С. 128-136, С. 173-175, додаток А), теоретико-логічного аналізу (С. 143-159), канонічного аналізу (С. 159-160), багатовимірного факторного аналізу (С. 160-163, додаток В), факторних навантажень у рівняннях латентних факторів (С. 163-164), інструментів

описової статистики (С. 176-177), рангового коефіцієнту кореляції Спірмена (С. 179-183), розрахунків частот щодо законів розподілу значень показників (С. 201), методу адитивної згортки (С. 202-203), методу розрахунку таксономічного показника розвитку (С. 196-199), кластерного аналізу (С. 202). Всі методи використані коректно у відповідності з предметом та об'єктом дослідження, на достатньому статистичному матеріалі, побудовані економіко-математичні моделі перевірені на адекватність за критеріальними показниками. Все це доводить достовірність й обґрунтованість результатів дисертаційної роботи.

Структура дисертаційної роботи зумовлена її метою і являє собою цілісний комплекс послідовних теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій щодо визначення принципів та суттєвих особливостей забезпечення економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів промислових підприємств.

Положення, висновки та рекомендації Тутової А. С. відзначаються достовірністю і науковою новизною, доповнюють і розвивають теорію економіки підприємств, економіки праці та економічного стимулювання діяльності працівників зокрема.

4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уперше запропонованих, удосконалених та розвинутих теоретичних положеннях і методичних підходах до економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів підприємств промисловості з урахування результатів їх діяльності та сприйняття менеджерами застосованого економічного стимулювання щодо їх задоволеності.

Зміст дисертації послідовно розкриває обрану тему.

У першому та другому розділах дисертації викладено вирішення таких завдань:

узагальнити визначення поняття «економічне стимулювання» щодо менеджерів стратегічного рівня управління підприємств;

удосконалити теоретичні положенні економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств та узагальнити його основні форми, інструменти, підходи та нормативне забезпечення;

виявити особливості стану ринку оплати праці та його структурних зрушень як зовнішнього середовища підприємств на макро- та мезоекономічному рівнях; виявити стан економічного стимулювання топ-менеджерів на досліджуваних підприємствах щодо задоволеності його результатами.

Вирішення окреслених завдань відрізняється науковою новизною.

Новизною уточненого визначення поняття «економічне стимулювання» для менеджерів стратегічного рівня управління підприємств є системний підхід, що дозволив об'єднати досягнення використання економічного потенціалу суб'єктів господарювання та ймовірність отримання очікуваної винагороди за результати, досягнуті підприємством в цілому (С. 43 – 45).

Відмінністю удосконалених теоретичних положень економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів є врахування об'єктивного аспекту результатів діяльності суб'єктів господарювання за об'єктивною статистичною інформацією використання економічних ресурсів у статистиці та інвестиційно-інноваційних здобутків суб'єктів господарювання у динаміці, та емоційно-суб'єктивного аспекту сприйняття застосованих стимулів до результатів праці топ-менеджерів, що сприятиме зростанню продуктивності їх праці і задоволеності власними трудовими досягненнями у роботі (С. 46 – 48).

Результати опубліковано в розділі колективної монографії, основних статтях фахових наукових видань, матеріалах наукових конференцій:

Tutova A., Otenko V., Gerashchenko I. Environment of Previous Conditions of Economic Incentives of Top-Managers of Enterprises. *Emerging Trends in Accounting, Finance, Marketing and HR: Monograph*. India, Kolkata: Vandana

Publications. 2021. P. 85-104.

Tutova A. The definition of «top-manager» and his main function. *Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля. Сєвєродонецьк* : СХУ ім. В. Даля, 2020. №1. (257) С. 9-11. **(фахове видання)**

Тутова А. С. Сутність економічного стимулювання топ-менеджерів та його основні види. *Науково-практичний журнал Економічні студії. Львів* : Львівська економічна фундація, 2019. №3 (25). С. 165-168. **(Index Copernicus)**

Тутова А. С. Особливості стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах. *Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля. Сєвєродонецьк* : СХУ ім. В. Даля, 2021. №3 (267). С. 94-97. **(фахове видання)**

Тутова А. С. Економічне стимулювання персоналу підприємства / А. С. Тутова // Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Студентські підприємницькі ініціативи» : матер. V Всеукр. наук. інтернет-конф., м. Київ, 3 груд. 2020 р. : тези допов. – Київ : КНУТД, 2020. – С. 56-59.

Тутова А.С. Економічне стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств за результатами їх діяльності. *Науковий журнал "Бізнес інформ". Харків* : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, 2022. №06. С. 122-129. **(фахове видання)**

Тутова А. С. Особливості стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах. *Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля. Сєвєродонецьк* : СХУ ім. В. Даля, 2021. №3 (267). С. 94-97. **(фахове видання)**

Тутова А. С. Інструменти економічного стимулювання топ-менеджерів. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну* : *Економічні науки*. Київ : КНУТД, 2019. № 4 (137). С. 104-111. **(фахове видання)**

Тутова А. С. Роль і місце економічного стимулювання топ-менеджерів

у діяльності підприємства. *Науковий журнал Вісник СНУ ім. В. Даля*.
Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2020. №2 (258). С. 93-95 (**фахове видання**)

Тутова А. С. Ключові аспекти сучасного економічного стимулювання топ-менеджерів. Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 1-2 квітня 2020 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2020. С. 75-77.

У третьому розділі дисертації викладене вирішення таких завдань:

розробити методичний підхід до стимулювання праці топ-менеджерів на основі об'єктивного оцінювання результатів роботи суб'єктів господарювання щодо використання економічних ресурсів;

запропонувати методичне забезпечення до визначення пріоритетних якісних факторів стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств;

запропонувати використання комплексного інтегрального показника економічного стимулювання, обґрунтувати побудову шкали економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств.

Виконання цих завдань включає такі пункти наукової новизни.

Вперше запропоновано для визначення відсотків преміювання топ-менеджерів використовувати комплексний інтегральний показник економічного стимулювання, що характеризує його об'єктивний аспект за інтегральним показником використання економічних ресурсів й інвестиційно-інноваційних здобутків, та інтегральним показником задоволеності топ-менеджерів від стимулювання за суб'єктивним аспектом, з ваговими пропорційним розподілом інтегральних показників за принципом Парето 80 на 20. Новою й обґрунтованою пропозицією є рекомендація враховувати інтегральний показник з відповідним ваговим коефіцієнтом 0,2 або 20%, якщо значення цього інтегрального показника є низьким або середнім, що свідчатиме про незадоволеність топ-менеджерів отриманими винагородами. Якщо ж вони задоволені стимулюванням, врахування

інтегрального показника за суб'єктивним аспектом є зайвим. Ця пропозиція є слушною і дозволить економити кошти підприємства та підтримувати задоволеність винагородами працівників, а саме менеджерів топ рівня, за працю на достатньому рівні (С. 200 – 211).

Дістав подальшого розвитку методичний підхід до економічного стимулювання праці топ-менеджерів на основі об'єктивної оцінки результатів діяльності підприємства щодо використання його економічних ресурсів, відмінність якого полягає у визначенні: взаємозв'язку між показниками оплати і стимулювання праці топ-менеджерів та показниками результативності діяльності підприємства щодо використання матеріальних, фінансових, людських ресурсів та результатів інвестиційної й інноваційної діяльності (з використанням канонічного аналізу), найбільш впливових показників як частинних для розрахунку інтегрального (із використанням багатовимірною факторного аналізу) показника економічного стимулювання праці топ-менеджерів за економічними результатами діяльності підприємств, що характеризує його об'єктивний аспект (С. 153-167).

Дістало подальшого розвитку методичне забезпечення до визначення пріоритетних якісних факторів стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств, відмінністю якого є врахування: у факторах суб'єктивного аспекту економічного стимулювання, що відрізняється об'єктивною сутністю та структурою упорядкувань відповідей експертів за допомогою інструментів описової статистики; пріоритетності часткових латентних факторів економічного стимулювання топ-менеджерів; розрахунком інтегрального якісного показника економічного стимулювання топ-менеджерів за його суб'єктивним аспектом (С. 171-188).

Розвинуто побудову шкали преміювання топ-менеджерів, відмінністю якої є ґрунтування на інтегральних показниках результатів діяльності підприємств щодо використання економічних ресурсів (матеріальних, фінансових, людських та результатів інвестиційної й інноваційної діяльності підприємств) і врахування якісних факторів задоволеності застосовуваним

економічним стимулюванням, з урахуванням законів їх розподілу, що об'єднані у комплексний інтегральний показник з верхньої та нижньої межі, що дозволить достовірно аналітично обґрунтувати відповідність між інтервалами значень інтегральних показників об'єктивного і суб'єктивного аспекту економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств і премії – відсотку до основної заробітної плати (С. 192-211).

Результати опубліковано в розділі колективної монографії, статтях фахових наукових видань, а також у окремих матеріалах конференцій.

Тутова А.С. Економічне стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств за результатами їх діяльності. *Науковий журнал "Бізнес інформ"*. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, 2022. №06. С. 122-129. **(фахове видання).**

Malyarets L., Iastremska O., Tutova A. Determination of priority quality factors of stimulation of top managers of enterprises. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*. Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries, 2022. No. 2 (20), P. 75 - 85 **(фахове видання, Index Copernicus Категорія В)**

Tutova A., Otenko V., Gerashchenko I. Environment of Previous Conditions of Economic Incentives of Top-Managers of Enterprises. *Emerging Trends in Accounting, Finance, Marketing and HR: Monograph*. India, Kolkata: Vandana Publications. 2021. P. 85-104.

Tutova A. Research of formation of system of economic stimulation of top managers of enterprises. *European scientific discussions: 7-th International scientific and practical conference (Rome, 23-25 May 2021)*. Potere della ragione Editore, Rome, Italy, 2021. P. 385–387.

Tutova A. Approaches to economic incentives for top managers of enterprises. *Tasks and problems of science and practice: XIII International Science Conference (Berlin, 10-12 May 2021)*. European Conference, Berlin, Germany, 2021. P. 44-45.

Tutova A. Feature of stimulating a top-manager in a crisis. *Science, innovations and education: problems and prospects : the 12th International scientific and practical conference* (Tokyo, 28-30 June 2022). CPN Publishing Group, Tokyo, Japan, 2022. P. 637–639.

Тутова А. С. Міграція населення під час війни та її вплив на ринок оплати праці. *Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики* : XVII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція (м. Харків, 25 листопада 2022 р.). Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2022. С. 109–120

5. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів.

Теоретичне значення результатів дисертаційної роботи полягає в удосконаленні теоретичних положень, що розвивають теорію економіки підприємств та економіки праці, а саме. До теоретичних здобутків, які мають суттєве значення доцільно віднести такі:

удосконалене визначення поняття «економічне стимулювання» щодо топ-менеджерів (С. 43 – 45);

розвинуті теоретичні положення економічного стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств (С. 46 – 48).

Теоретична цінність пропозицій дисертації підтверджується їх впровадженням у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця підготовки бакалаврів на факультеті Менеджменту і маркетингу за спеціальністю 073 «Менеджмент», освітньою компонентою «Управління людськими ресурсами» в процесі проведення практичних занять у 2020-2021 н.р. та 2021-2022 н.р. (довідка № 22/86-02-71/1 від 30 червня 2022 р.).

До результатів наукових досліджень, що відрізняються науковою новизною та практичним спрямуванням доцільно віднести такі.

Вперше запропоновано комплексний інтегральний показник економічного стимулювання, що враховує кількісні та якісні інтегральні показники як ієрархічні, які в свою чергу, розраховані на основі частинних показників (С. 200 – 211).

Розвинутий методичний підхід до економічного стимулювання праці топ-менеджерів на основі кількісної оцінки економічного потенціалу підприємств (С. 153-167).

Розвинуте методичне забезпечення визначення пріоритетних якісних факторів стимулювання праці менеджерів (С. 171 – 188).

Удосконалена шкала преміювання топ-менеджерів для їх економічного стимулювання і визначення додаткових стимулюючих виплат (С. 192 – 211).

Практична цінність одержаних результатів підтверджується їх впровадженням у діяльність промислового підприємства, а саме: пропозиції з формування системи економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств та методичне забезпечення визначення переважних умов економічного стимулювання топ-менеджерів у діяльності підприємства ТОВ «СТАТУС СТРОЙ ЛТД» (довідка № 58 від 22 березня 2021 р.). Методичні положення дисертаційної роботи щодо методичного підходу стимулювання праці топ-менеджерів, який базується на запропонованому аналітичному методі, та методичному забезпеченні стимулювання праці топ-менеджерів, що ґрунтується на виявлених якісних факторах сприйняття винагород менеджерами, запропоновані Туговою А. С., впроваджені в навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця підготовки бакалаврів на факультеті Менеджменту і маркетингу за спеціальністю 073 «Менеджмент», освітньою компонентою «Управління людськими ресурсами» в процесі проведення практичних занять у 2020-2021 н.р. та 2021-2022 н.р. (довідка № 22/86-02-71/1 від 30 червня 2022 р.).

6. Повнота викладення наукових положень дисертації в опублікованих працях

Ключові положення та наукові результати дисертаційної роботи пройшли апробацію та одержали схвалення на 16 вітчизняних та міжнародних науково-практичних конференціях, а також були опубліковані автором як 1 розділ колективної монографії та 7 статей у фахових виданнях, 6 з яких індексуються у міжнародних наукометричних базах. В опублікованих працях здобувача повністю відображені сутність та зміст отриманих результатів дослідження та їх наукова новизна, що відповідає вимогам п. 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 Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44.

7. Відповідність дисертації встановленим вимогам.

Дисертація Тутової А. С. містить анотації українською та англійською мовами, зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності відповідно до поставлених завдань. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 р. №40 зі змінами від 31.05.2019 р.

8. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Оцінюючи в цілому позитивно дисертацію Тутової А. С., зверну увагу на окремі положення, які потребують подальшого розвитку:

1. На сторінках 75-76 першого розділу дисертації, можливо було б у табл. 1.14 додати нормативно-правові та законодавчі акти, що регулюють систему оплати праці та враховують зміни в законодавстві, які відбулись за

час повномасштабної війни в Україні, а також навести динаміку зміни оплати праці менеджерів на посадах стратегічного рівня управління провідних суб'єктів господарювання України та вказати основні причини такого явища.

2. Всі досліджені у дисертації підприємства належать до промислових і машинобудівних. До їх сукупності відсутні зауваження. Проте хотілося б, що б у дисертації було більш детально розкрито вибір саме цих підприємств, а також їх кількості (с. 193 – 202). Але обрані і використані економіко-математичні методи застосовані коректно, що підтверджує достатність вибору досліджуваної кількості підприємств для застосування відповідних методів дослідження.

3. Науково обґрунтованою і цікавою є пропозиція з урахування кількісних значень інтегральних показників за об'єктивним і суб'єктивним аспектами стимулювання у відповідності з принципом Парето 80 на 20 (с. 205 – 206). Також можливо було б виявити залежність значень цих двох інтегральних показників за підприємствами і роками та у відповідності з отриманими коефіцієнтами кореляції вирахувати середні та саме їх використати як коефіцієнти вагомості кожного інтегрального показника за відповідним аспектом.

4. На с. 208 підрозділу 3.3 наведено узагальнену таблицю порівняння сум економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління за існуючими на підприємствах умовами та за запропонованими у дисертації методичними підходами. Розраховані кількісні значення доводять доцільність використання пропозицій дисертації. Проте їх опис і пояснення виглядає скороченими. Можливо було б більш детально пояснити зміни за кожним підприємством, що підвищило б позитивність сприйняття загальних висновків і пропозицій дисертації.

Висловлені зауваження і зазначені недоліки не знижують позитивну оцінку теоретичного рівня та практичного значення результатів дисертаційної роботи Тутової А.С., а слугують рекомендаціями для подальших досліджень авторки.

9. Академічна доброчесність.

При глибокому розгляді та перевірці дисертаційної роботи Тутової А.С. на наявність запозичень не виявлено академічного плагіату, фальсифікації та фабрикації, тобто порушень академічної доброчесності.

10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.

Дисертація Тутової А. С. є завершеною кваліфікаційною науковою працею, має теоретичну та практичну цінність, в якій представлена низка розробок щодо теоретичного і методичного забезпечення вирішення питання економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств промисловості. Проведені дослідження характеризують Тутову А. С. як кваліфікованого та зрілого наукового працівника, здатного проводити теоретичні та практичні дослідження в галузі економіки на високому рівні. Дисертант володіє методологією наукового пошуку, має широкий науковий світогляд і здатність ставити і вирішувати складні наукові завдання дослідницького характеру.

Викладені висновки і рекомендації є доведеними і обґрунтованими за рахунок коректно використаних методів наукового пізнання і дослідження, достатнього обсягу статистичного матеріалу, аналізу й узагальнення новітньої наукової літератури з проблематики економіки підприємств та економіки праці.

Наукові статі та інші публікації Тутової А. С. відображають положення отриманої дисертанткою наукової новизни. З наукових праць у співавторстві використано лише ті ідеї та положення, які є особистим здобутком дисертантки. Це підтверджує академічну доброчесність тутової А.С. та аналізованого і представленого у дисертації матеріалу. Основні результати дослідження доповідались під час науково-практичних конференцій різного рівня та впроваджені в практичну діяльність підприємства промисловості і закладу вищої освіти.

Дисертація Тутової А.С. на тему «Економічне стимулювання

менеджерів стратегічного рівня управління підприємств» за своїм змістом 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 №44 від 12.01.2022 р., а її автор Тутова Анастасія Сергіївна заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент :

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця
Міністерства освіти і науки України

С.В.Самойленко Вікторія САМОЙЛЕНКО

