

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційну роботу
Тугової 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»

Актуальність обраної теми дослідження

Сучасні умови функціонування підприємств характеризуються суттєвими змінами усіх сторін господарської діяльності, переусвідомленням ролі персоналу, використанням штучного інтелекту, діджиталізацією всіх економічних процесів тощо. За цих умов важливим напрямком кожного підприємства є формування ефективних економічних відносин для стимулювання діяльності персоналу, особливо його керівного складу на всіх економічних рівнях побудови організаційної структури. Вирішення цих завдань залежить від менеджерів вищого стратегічного рівня управління, їх компетентностей, особистісних якостей, зацікавленості в досягненні цілей підприємства. Розвиток економічного потенціалу підприємств, забезпечення мотивації до праці досягається за рахунок економічного стимулювання.

Сучасна теорія та практика стимулювання праці накопичила багатий науковий базис та практичний досвід. Але створення системи стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня є складним і специфічним процесом, що вимагає професійного розуміння сутності економічного стимулювання, знань і досвіду розробки, впровадження методів винагороди та ін. У наявних наукових дослідженнях недостатньо враховано мотивацію топ-менеджерів, значущість та сприйняття використовуваних винагород, тобто відсутній комплексний підхід до економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня. В зв'язку з цим тема дисертаційного дослідження, що присвячена розробленню теоретичних положень, методичного забезпечення економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств на

основі об'єктивного оцінювання результатів роботи підприємств та суб'єктивного сприйняття топ-менеджерами отриманих винагород, є актуальною.

Зв'язок теми дослідження з науковими програмами, планами, темами

Актуальність тематики, мети та кола сформованих у дисертації завдань підтверджується відповідністю планам наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за науково-прикладною темою «Теоретичне та методичне забезпечення визначення переважних умов економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств» (номер державної реєстрації 0120U104139). За вказаною науково-дослідною темою представлена низка розробок щодо розвитку загальних теоретичних положень та методичного забезпечення вирішення питання економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств промисловості за результатами їх господарювання.

Наведені здобутки є основою дисертаційної роботи, їх подальше удосконалення представлено в окремих її розділах, а саме п. 1.2, 1.3, 3.1, 3.2, 3.3.

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій

Аналіз опублікованих наукових статей та матеріалів конференцій, в яких опубліковані результати дисертаційної роботи Тутової А.С., дозволив зробити висновок про їх обґрунтованість та достовірність, що підтверджується такими фактами.

Отримані висновки і положення наукової новизни ґрунтуються на теоретичному базисі сучасних теорій економіки, економіки підприємств та менеджменту.

Кількість та якість літературних джерел, використаних у дисертації і на які є посилання, достатня, за періодом часу до літератури включені як фундаментальні наукові праці вітчизняних і зарубіжних дослідників, так і

новітні теоретичні пропозиції, які їм не суперечать, а розвивають й удосконалюють.

Наведені у дисертації результати аналітичних і статистичних досліджень підтверджують критичне опрацювання теоретичної літератури та статистичних даних на всіх економічних рівнях щодо зовнішнього та внутрішнього середовища промислових підприємств.

Сукупність використаних методів є доречною щодо мети і завдань досліджень. Особливо слід виділити економіко-математичні методи, такі як багатовимірні факторний та кластерний аналізи, експертні методи, коректність застосування яких доведена використанням традиційних для них критеріальних показників.

Достовірність наукових положень підтверджується їх публікацією у наукових статтях у фахових виданнях України, що представлені у міжнародних наукометричних базах, у матеріалах профільних міжнародних науково-практичних конференціях.

У цілому отримані і викладені у дисертації результати базуються на розвинутих теоретичних положеннях, що враховані у розробленому методичному забезпечення та практичних рекомендаціях, у сукупності вони є логічно обґрунтованими, достовірними та являють науковий інтерес щодо економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня та підвищення економічної ефективності діяльності підприємств з урахуванням існуючого аспекту економіки взаємовідносин та вражень.

Новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Детальний аналіз матеріалів дисертації, наукових публікацій дозволяє підтвердити досягнення поставленої мети та сформульованих завдань, тобто автором отримано положення наукової новизни як вперше, так і вдосконалено й розвинуто існуючі, що спрямовані на економічне стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств на основі об'єктивного

оцінювання результатів роботи підприємств та суб'єктивного сприйняття топ-менеджерами отриманих винагород. Основні положення наукової новизни мають такий сутнісний зміст.

1. Найсуттєвішим науковим результатом, який отримано вперше, є *розроблення комплексного інтегрального показника економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня*, який поєднує об'єктивний і суб'єктивний аспекти у співвідношенні 80 на 20, тобто за принципом Парето. Об'єктивний аспект базується на кількісному визначенні інтегрального показника використання економічних ресурсів й інвестиційно-інноваційних здобутків, а суб'єктивний аспект – на інтегральному показнику задоволеності топ-менеджерів обсягами сум економічного стимулювання та їх очікуваною значущістю (стор. 200-211).

Комплексний інтегральний показник економічного стимулювання топ-менеджерів розраховується за адитивною згорткою з ваговими коефіцієнтами на прикладі промислових підприємств Харківського регіону, які є репрезентативною сукупністю за кількістю суб'єктів господарювання.

2. Удосконалено *визначення поняття «економічне стимулювання»* (стор. 43-45). На підставі морфологічного аналізу поняття "стимулювання", контент-аналізу поняття "економічне стимулювання" в роботі запропоновано розуміти під економічним стимулюванням процес забезпечення матеріальної зацікавленості, задоволення економічних інтересів працівників, а також підприємств, заохочення активності, забезпечення мотивів для певних дій з досягнення стратегічних цілей діяльності суб'єктів господарювання, а також підвищення ефективності праці, що спрямоване на зростання ефективності господарської діяльності з урахуванням задоволеності від стимулювання суб'єктів, тобто топ-менеджерів в інтересах як суб'єктів, так і об'єктів, тобто підприємств, для гармонізації інтересів обох сторін

Науковою новизною такого визначення є комплексне одночасне врахування як результатів діяльності суб'єктів господарювання, так і задоволеності топ-менеджерів існуючим економічним стимулюванням у відповідності з прикладеними зусиллями для досягнення стратегічних цілей

діяльності підприємств з метою гармонізації економічних інтересів як суб'єкта, так і об'єкта економічного стимулювання. Таке уточнення запропонованого поняття є підґрунтям основних теоретичних положень дисертації.

3. Третім науковим результатом роботи є *сукупність теоретичних положень економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів, що має концептуальний аспект* (стор. 46-48).

Підґрунтям сформованих положень є принципи економіки вражень, а саме врахування суб'єктивного сприйняття соціально-економічних явищ. Основними теоретичними положеннями *економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів визначено такі:*

- дуальна об'єктивно-суб'єктивна економічна природа економічного стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня (суб'єктів процесу управління – топ-менеджерів, об'єктів – підприємств з їх наявним економічним потенціалом);

- об'єктивна економічна природа використання економічних ресурсів, що характеризують економічні результати діяльності;

- суб'єктивна економічна природа сприйняття справедливості, важливості, доцільності і достатності топ-менеджерами запропонованої винагороди за результатами здійсненої управлінської діяльності;

- доцільність кількісного вимірювання рівня реалізації і прояву об'єктивного і суб'єктивного аспектів економічного стимулювання;

- врахування суб'єктивного аспекту в комплексному інтегральному показнику економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств.

Відмінністю запропонованих положень є врахування об'єктивного аспекту результатів діяльності суб'єктів господарювання (за використанням економічного потенціалу підприємств) та суб'єктивного аспекту (сприйняття додаткових винагород топ-менеджерів як достатніх за обсягом та значущих й очікуваних, тобто валентних за сутністю).

З урахуванням викладених теоретичних пропозицій у дисертації розроблено комплекс методичного забезпечення економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня, до якого включено такі компоненти.

4. *Методичний підхід до економічного стимулювання праці топ-менеджерів* на основі об'єктивної оцінки результатів діяльності підприємства щодо використання його економічних ресурсів (стор. 153-167).

Запропонований методичний підхід дозволяє описати результативність діяльності підприємства за допомогою обґрунтованої системи показників та встановити взаємозв'язок між факторами результативності діяльності підприємства та показниками економічного стимулювання топ-менеджерів для забезпечення ефективної їх роботи в цілому і на цій основі обґрунтувати систему економічного стимулювання праці топ-менеджері.

Наукова новизна цього методичного підходу 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 методу канонічної кореляції). Встановлено найбільш впливові показники як частинні для розрахунку інтегрального (із використанням багатовимірного факторного аналізу) показника економічного стимулювання праці топ-менеджерів за економічними результатами діяльності підприємств.

Використання запропонованого методичного підходу дозволить виявити напрями покращення використання економічних ресурсів підприємств для посилення економічного стимулювання у стратегічному періоді.

5. *Методичне забезпечення до визначення пріоритетних якісних факторів стимулювання праці* менеджерів стратегічного рівня управління підприємств (стор. 171-188).

Розроблене методичне забезпечення містить обґрунтування анкети щодо визначення основних якісних факторів економічного стимулювання праці топ-менеджерів, шкалу оцінювання факторів, набір аналітичних інструментів

для проведення аналізу факторів, а саме інструментів описової статистики порядкових ознак, розроблення інтегрального якісного показника економічного стимулювання праці топ-менеджерів підприємств.

Практична реалізація методичного забезпечення дозволяє провести ґрунтовний аналіз якісних факторів економічного стимулювання праці топ-менеджерів; визначити їх рівень розвитку на підприємстві в динаміці; встановити ступінь задоволеності менеджерів застосовуваним економічним стимулюванням та гармонізувати інтереси його, як суб'єкта та об'єкта.

6. Дістало подальшого розвитку *обґрунтування шкали преміювання топ-менеджерів підприємства* (стор. 192-211).

Розроблена шкала преміювання, на відміну від існуючих, базується 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. Комплексний інтегральний показник дозволяє достовірно обґрунтувати відповідність між інтервалами значень інтегральних показників об'єктивного і суб'єктивного аспекту економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств і премії, що встановлюється у відсотках до основної заробітної плати з урахуванням існуючих в Україні законодавчих обмежень.

Розрахунок премій з урахуванням комплексного інтегрального показника економічного стимулювання дає змогу визначити обсяг премій, який буде відповідати об'єктивним показникам ефективності діяльності підприємства, дозволить раціонально використовувати його економічні ресурси, враховуючи суб'єктивний аспект діяльності топ-менеджера, а також виконувати одну з головних функцій – функцію економічного стимулювання в оплаті праці менеджера вищого рівня.

Проаналізовані положення наукової новизни є актуальними, обґрунтованими, достовірними й опублікованими у достатній мірі згідно із

вимогами, відповідають меті і завданням роботи, що свідчить про їх досягнення.

Теоретична цінність і практична значущість результатів дослідження

Науково-практична цінність отриманих результатів дисертації полягає в обґрунтуванні положень економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств промисловості за результатами їх господарювання, їх несуперечливості новітнім теоріям економіки підприємств та економіки персоналу.

Всі положення наукової новизни можливо розподілити на дві групи. До першої відносяться ті, що мають науково-теоретичне значення, а саме: удосконалене визначення поняття «економічне стимулювання» (стор. 43-45); сформована *сукупність теоретичних положень економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів* (стор. 46-48).

До другої групи положень наукової новизни доцільно віднести ті, що мають переважно практичне значення: вперше розроблений комплексний інтегральний показник економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня (стор. 200-211); розвинений методичний підхід до економічного стимулювання праці топ-менеджерів на основі об'єктивної оцінки результатів діяльності підприємства щодо використання його економічних ресурсів (стор. 153-167); розвинуті методичне забезпечення до визначення пріоритетних якісних факторів стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств (стор. 171-188) та обґрунтування шкали преміювання топ-менеджерів (стор. 192-211).

Як теоретичну, так і практичну значущість пропозицій дисертації, що мають елементи наукової новизни, підтверджує їх впровадження у діяльність промислового підприємства та навчальний процес закладу вищої освіти.

ТОВ «СТАТУС СТРОЙ ЛТД» (довідка № 58 від 22 березня 2021 р.) застосовує пропозиції з формування системи економічного стимулювання топ-

менеджерів підприємств та методичне забезпечення визначення переважних умов економічного стимулювання топ-менеджерів у діяльності підприємства.

У навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця використовуються методичні положення щодо стимулювання праці топ-менеджерів в процесі 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.).

Повнота викладення основних результатів в опублікованих працях

Всі наукові результати, положення наукової новизни опубліковані у достатній мірі, а саме – у кількості 6,5 наукових праць у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України, що індексуються ц міжнародних наукометричних базах. До них відносяться:

1. Тутова А.С. Інструменти економічного стимулювання топ-менеджерів. Сучасні тенденції та проблеми управління. Київ : Вісник КНУТД, 2019. № 4 (137). С. 104–111. (0,5 ум.-друк. арк.) URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28007>

2. Тутова А.С. Аналіз економічного стимулювання топ-менеджерів України, як основи ефективної діяльності підприємства. Сучасні тенденції та проблеми управління. Київ : Вісник КНУТД, 2019. № 5 (139). С. 130–137. (0,4 ум.-друк. арк.) URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28008>

3. Тутова А.С. The definition of «top-manager» and his main function. Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля. Северодонецьк : СХУ ім. В. Даля, 2021. № 1 (257) С. 9–11. (0,38 ум.-друк. арк.) URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSUNU_2020_1_4

4. Тутова А.С. Роль і місце економічного стимулювання топ- менеджерів у діяльності підприємства. Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля.

Сєвєродонєцьк : СНУ ім. В. Даля, 2021. № 2 (258). С. 93–95. (0,37 ум.-друк. арк.) URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28010>

5. Тутова А.С. Особливості стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах. Науковий журнал Вісник СНУ ім. В. Даля. Сєвєродонєцьк : СНУ ім. В. Даля, 2021. № 3 (267). С. 94–97. (0,4 ум.-друк. арк.) URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/28011>

6. 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. №. 2 (20), P. 75–85.(1,29 ум.-друк. Арк. / 0,42 ум.-друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано методичне забезпечення визначення пріоритетних якісних факторів економічного стимулювання діяльності топ-менеджерів.* URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/27569>

7. Тутова А.С. Економічне стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств за результатами їх діяльності. Науковий журнал «Бізнес інформ». Харків: Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, 2022. № 06. С. 122–129. (0,82 ум.-друк. арк.) URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2022&abstract=2022_6_0_122_129

Результати проведених досліджень додатково ілюструють й інші публікації: 0,5 розділу у колективній зарубіжній монографії; 1 стаття у науковому журналі, що індексується у міжнародній науко-метричній базі, 17 матеріалів всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференцій.

Про достатню апробацію свідчить суттєва кількість тез науково-практичних конференцій. Загальний обсяг опублікованих праць за темою дисертації становить 8,05 ум.-друк. арк., особисто автору належить 6,58 ум.-друк. арк.

У процесі оприлюднення наукових результатів було дотримано 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 №44 від 12.01.2022 р. Це підтверджує достатність публікацій.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Структура дисертації є традиційною, містить три розділи, анотації, список публікацій автора, вступ, висновки, додатки, до яких включено довідки про впровадження результатів. Обсяг основного тексту дисертації становить 8,7 авт. арк. Матеріал написано у науковому стилі, логічно, структура дисертації відповідає завданням. Оформлення дослідження повністю відповідає вимогам Наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» зі змінами від 31.05.2019 р.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Визнаючи теоретичні та практичні пропозиції, наукову новизну, викладені у дисертації, та відзначаючи в цілому позитивне враження від проведеного дослідження, високий науковий рівень його виконання й вагоме практичне значення одержаних автором результатів, слід вказати деякі недоліки, зауваження та дискусійні положення, що є у роботі.

1. У першому розділі на стор. 70 можливо було б розширити матеріал щодо відмінностей системи стимулювання праці топ-менеджерів від системи стимулювання менеджерів інших рівнів управління підприємств та провести більш детальні розвідки у цьому напрямку.

2. У теоретичній частині роботи наведено ряд визначень, що розкривають сутність понять "стимулювання" та "економічне стимулювання" (табл. 1.4, стор. 41 та табл. 1.5, стор. 43), які приводиться в роботах вітчизняних вчених. Доцільно було б включити трактування цих понять зарубіжними науковцями.

3. У другому розділі доречно було б доповнити дослідження аналізом особливостей стимулювання топ-менеджерів на підприємствах різних галузей промисловості в Україні та різних форм власності і виявити можливі стійкі існуючі тенденції.

4. На с. 173 – 174 у табл. 3.8 наведено питання до менеджерів стратегічного рівня управління підприємств відносно систем стимулювання, які використовуються на підприємствах, для визначення суб'єктивного, якісного відношення менеджерів до використовуваних систем стимулювання. Хотілося б розширити обґрунтування включення саме цих питань в анкету та використовуваної оцінки у балах для їх оцінювання.

5. Динаміку інтегрального якісного показника економічного стимулювання праці топ-менеджерів, який обчислений з використанням першого латентного фактору, представлено на рис 3.2. (с. 185 – 186). Можливо було б не обмежуватися розрахунком інтегрального показника лише за частковими виділеними показниками першого латентного фактору, а врахувати всі вагомні часткові показники за всіма факторами, факторні навантаження яких перевищують 0,7, тобто є суттєвими.

У цілому зауваження не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи, бо отримані результати є новими, обґрунтованими, достовірними і доведеними.

Академічна доброчесність

Аналіз дисертаційної роботи Тутової А.С. довів, що в ній відсутні прояви академічного плагіату, фальсифікації та фабрикації, тобто порушень академічної доброчесності у дисертації не має, що підтверджено перевіркою програмними засобами у ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Тутової Анастасії Сергіївни на тему «Економічне стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління підприємств»,

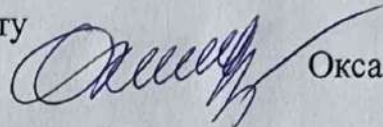
подана на здобуття ступеня доктора філософії за галуззю знань «Соціальні та поведінкові науки», спеціальністю «Економіка», є завершеною науковою роботою, написаною на актуальну тему у відповідності з пріоритетними напрямками наукових досліджень, планами наукової роботи Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, де Тутова А.С. працює викладачем кафедри менеджменту, логістики та інновацій після закінчення аспірантури.

Наукові положення, висновки свідчать про досягнення поставленої мети та завдань дослідження, є обґрунтованими і достовірними та свідчать про вирішення науково-практичного завдання розвитку теоретичних положень і методичного забезпечення з обґрунтування економічного стимулювання діяльності менеджерів стратегічного рівня управління промислових підприємств. Пропозиції пройшли необхідну апробацію на вітчизняних та міжнародних науково-практичних конференціях та у повній мірі відображені у публікаціях здобувача у необхідній кількості та достатньому обсязі. Розподіл авторського внеску у спільних наукових публікаціях свідчить про академічну добросовісність здобувача. Пропозиції дисертації впроваджені у роботу підприємства промисловості та закладу вищої освіти, опубліковані повно й у достатній кількості згідно з сучасними вимогами до публікацій наукових здобутків дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Вони у сукупності розвивають теорію економіки підприємств та економіки праці. Оформлення, структура й обсяг роботи відповідають встановленим вимогам.

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.

Викладені аргументи дозволяють дійти висновку про те, що Тугова Анастасія Сергіївна заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 – «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 – «Економіка».

Доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту
Харківського національного
автомобільно дорожнього університету
Міністерства освіти і науки України



Оксана КРИВОРУЧКО



Оксана Криворучко

Л. П. Криворучко
26.04.2023р.