

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора економічних наук, професора
Яновської Вікторії Петрівни

на дисертаційну роботу Антоненко Надії Василівни на тему:

«Формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності», яка представлена до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Вивчення дисертаційної роботи Антоненко Надії Василівни «Формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності» дає можливість зробити узагальнені висновки стосовно актуальності теми дослідження, ступеня обґрунтованості і достовірності основних наукових положень, пунктів наукової новизни, методичного і практичного значення, рекомендацій, а також загальної оцінки роботи.

1. Актуальність теми дисертації.

В умовах дії численних зовнішніх дестабілізуючих факторів економічного, правового і соціального характеру, що впливають на результативність роботи вітчизняних підприємств автомобільного транспорту, особливої актуальності набула проблема формування ефективної мотиваційної стратегії організації праці виробничого персоналу підприємств, як комплексу заходів, спрямованого на підвищення ефективності його роботи. Побудова ефективної мотиваційної стратегії неможлива без дотримання вимог корпоративної соціальної відповідальності щодо створення середовища, в якому суб'єкти трудових відносин з урахуванням компоненти відповідальності могли б максимально узгодити і реалізувати свої економічні інтереси. Першочергові завдання щодо збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників полягають у



розробці нових підходів до поліпшення економічних відносин між роботодавцями і працівниками, переведення виявлених резервів у можливі управлінські дії.

Враховуючи важливість вирішення задачі створення сучасного інструментарію, що дозволяє в нестабільних ринкових умовах обирати оптимальний варіант організації праці виробничого персоналу підприємств автотранспорту, дослідження процесів формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності є доцільним та враховує потреби національної економіки.

Зважаючи на вищезазначене, можна зробити висновок про те, що дисертаційна робота Н. В. Антоненко є актуальною та своєчасною, оскільки спрямована на поглиблення теоретичних засад та розроблення методичних і практичних рекомендацій щодо створення ефективного мотиваційного середовища для роботи ремонтного персоналу підприємств автотранспорту з метою узгодження інтересів всіх учасників процесу надання послуг.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційну роботу виконано згідно з планами науково-дослідних робіт Національного транспортного університету за темами:

- “Організаційно-економічні важелі розвитку автотранспортних підприємств” (номер державної реєстрації 0110U006954, 2011 р.), у межах якої автором розроблені науково-методичні основи формування оптимальної мотиваційної стратегії виробничого персоналу автотранспортних підприємств;
- “Фінансове та обліково-аналітичне забезпечення розвитку підприємств автотранспорту та дорожнього господарства” (номер державної реєстрації 0116U007238, 2019 р.) – автором розроблені методичні основи реформування соціально-трудова відносин у трудових колективах;
- “Фінансово-аналітичне забезпечення інноваційної діяльності підприємств дорожньо-транспортного комплексу в контексті цифрових

трансформацій” (номер державної реєстрації 0119U103869, 2020 р.) – автором запропоновано механізм побудови ефективної мотиваційної стратегії для працівників транспортного комплексу.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків та результатів дисертації

Оприлюднені в дисертаційній роботі Н. В. Антоненко наукові положення та висновки свідчать про досягнення здобувачем наукового ступеня поставленої мети завдяки вирішенню поставлених теоретичних та практичних завдань.

Отримані наукові результати та висновки дисертаційної роботи характеризуються високим рівнем обґрунтованості і достовірності, що забезпечено використанням загальновідомих сучасних методів наукових досліджень. Очевидним є вміння опрацьовувати спеціалізовану фахову літературу, критично підходити до існуючих наукових позицій з різних питань формування мотиваційної стратегії організації роботи авторемонтного персоналу підприємств в контексті корпоративної соціальної відповідальності. Не викликає сумнівів наявність у Н. В. Антоненко компетенцій з розроблення теоретичних положень та надання практичних рекомендацій щодо ідентифікації рівня корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців. Аналіз розроблених Н. В. Антоненко методичних основ формування і оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації роботи авторемонтного персоналу підприємства з урахуванням вимог щодо узгодженості інтересів роботодавців і працівників дозволив зробити наступні висновки:

1. Узагальнено теоретичні підходи формування ефективної мотиваційної стратегії організації роботи працівників підприємств та уточнено сутність основних досліджуваних у дисертації понять.

На основі узагальнення підходів до трактування у вітчизняній фаховій економічній літературі понять «мотиваційна стратегія», «корпоративна соціальна відповідальність» запропоновано власні визначення: мотиваційна

стратегія організації роботи працівників – це стратегічна лінія підприємства на забезпечення організації й відшкодування витрат на робочу силу, що дозволяє підвищити рівень задоволеності працівників і сприяє пошуку оптимальних рішень щодо реорганізації трудового процесу (стор. 58); корпоративна соціальна відповідальність – це добровільна ініціатива роботодавців щодо розв’язання нагальних потреб працівників по забезпеченню належних умов праці і життєзабезпеченню працівників, збереженню оточуючого середовища, доповнене необхідністю розв’язання цих питань в узгодженні з реорганізацією трудового процесу, що веде до зростання продуктивності праці і є неінфляційним джерелом збільшення витрат на виконання підвищених зобов’язань (стор. 57).

2. Розроблено вимоги до формування ефективної мотиваційної стратегії в умовах забезпечення корпоративної соціальної відповідальності та запропоновано механізм узгодження інтересів роботодавців і працівників підприємств автотранспорту, представленого сукупністю методичних положень та нормативних регламентів оцінювання ефективності мотивації як з боку роботодавця, так і працівників, виявлення параметрів неузгодженості їх позицій і пошуку організаційно-економічних заходів підвищення продуктивності праці для формування джерел розв’язання існуючого конфлікту інтересів (стор. 98–115).

3. Розроблено методичні основи формування організаційної моделі ремонтного виробництва АТП, що дозволяють визначити ефективну форму організації праці авторемонтного персоналу за рахунок використання багатоваріантної системи пошуку оптимального варіанту на основі ключових параметрів моделі (кількості автомобілів, ступеня спеціалізації АТП, характеру забудови АТП; ступеня укомплектованості ремонтними робочими; рівня організації матеріально-технічного постачання; режиму роботи автомобілів на лінії) (стор. 118–130).

4. В процесі імітаційного моделювання отримані результати, які дозволяють дати практичні рекомендації щодо ефективного застосування тієї або іншої форми організації праці ремонтних робочих автотранспортних

підприємств. При побудові імітаційної моделі функціонування технічної служби АТП встановлено, що спеціалізовані бригади за видами впливів доцільно створювати в АТП, що мають 100–400 автомобілів, а комплексні бригади – в АТП, що мають відповідно 50–100 автомобілів. В інших випадках доцільною організацією праці ремонтних робочих буде індивідуальна організація праці.

5. Запропоновано кількісні показники, що характеризують рівень корпоративної соціальної відповідальності як зі сторони працівників, так із боку роботодавців, які використовуються для запровадження механізму регулювання соціально-трудоких відносин і базуються на відповідальності двох груп стейкхолдерів (стор. 113–114).

5. Розроблено математичну модель процесу оцінювання якості мотиваційної стратегії на автотранспортному підприємстві за допомогою моделей Fuzzy Logic в середовищі MATLAB (стор. 143–170).

6. Доведено дієвість моделей нечіткої логіки для експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії підприємствах автотранспорту за двома (базова модель) і трьома (вдосконалена модель) числовими критеріями (стор. 143–170). Тобто, отримано інструмент для якісного оцінювання на основі вербальних (нечислових) оцінок (рис. 3.10, стор. 150) В межах вдосконаленої моделі додано ще один важіль для визначення експертної оцінки ефективності мотиваційної стратегії – частку заборгованості по заробітній платі.

4. Оцінка змісту дисертації та її завершеності

Дисертаційна робота Н. В. Антоненко складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 246 сторінок друкованого тексту, з них 181 сторінка основного тексту. Матеріали дисертації містять 20 таблиць і 64 рисунки. Список використаних джерел налічує 139 найменувань на 14 сторінках, 6 додатків займають 48 сторінок.

Зміст дисертаційної роботи відповідає поставленій меті та відбиває логіку дослідження. Наукові положення, висновки і рекомендації, представлені в роботі, достатньо обґрунтовані і підкріплені результатами аналізу значної

кількості наукових джерел та інформації щодо діяльності окремих підприємств. Подана до захисту дисертація Н. В. Антоненко є повноцінним, логічно побудованим та завершеним науковим доробком авторки.

5. Повнота викладу основних результатів дисертації в опублікованих працях

За результатами дослідження опубліковано 28 одноосібних наукових праць, з яких 10 статей у наукових фахових виданнях та 2 статті – в іноземних періодичних виданнях; 16 – у матеріалах наукових конференцій. Фахові публікації та матеріали наукових конференцій дисертантки мають широку географію (м. Дніпро, м. Київ, м. Одеса, м. Кропивницький, м. Вінниця, м. Полтава, м. Бровари Київської обл., м. Харків, м. Флоренція (Італія), м. Софія (Болгарія), м. Ванкувер (Канада)). Публікації та автореферат в повній мірі відображають зміст дисертаційної роботи. Про високий рівень обґрунтованості і достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій дисертаційної роботи свідчить їх апробація на шістнадцяти конференціях. Аналіз публікацій автора дозволяє зробити висновок про повноту викладу основних наукових положень її дисертаційного дослідження у науковій літературі. Кількість публікацій є достатньою для висвітлення результатів дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

6. Відповідність змісту автореферату основним положенням дисертації

Аналіз змісту автореферату засвідчує, що він відповідає встановленим вимогам МОН України, повною мірою відображає основний зміст, наукові положення, висновки та рекомендації, які наведені в дисертаційній роботі Н. В. Антоненко.

7. Практичне значення одержаних результатів

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення дисертаційної роботи, теоретичні і методичні розробки доведено до

рівня практичних рекомендацій: для ПП «Мережа-Авто» використано методику оцінки рівня соціальної відповідальності та програмний продукт для автоматизації розрахунку відповідних показників (акт впровадження № 7 від 05.01.2021); для ТОВ «Альянс Транссервіс» розроблені практичні рекомендації щодо визначення раціональної форми організації праці авторемонтного персоналу в залежності від вибраної форми організації поточного ремонту автотранспорту підприємства (акт впровадження № 15 від 11.09.2020); для ТОВ «Транс-Логістик» використано механізм узгодження інтересів роботодавців і працівників підприємств автотранспорту щодо пошуку організаційно-економічних заходів підвищення продуктивності праці для формування джерел підвищення оплати праці авторемонтного персоналу (акт впровадження № 9 від 10.03.20); для ТОВ «Агротеп» визначена ефективність мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу і розроблено пропозиції щодо впровадження мотиваційних заходів (акт впровадження №8 від 24.02.2020).

8. Зауваження до дисертаційної роботи, недоліки та дискусійні положення

Відзначаючи в цілому високий рівень обґрунтованості теоретичних і методичних положень дослідження, його цілісність та логіку викладу матеріалів, разом з тим необхідно зазначити, що у дисертаційній роботі присутні певні недоліки, а окремі положення і твердження є дискусійними, зокрема:

1. У дисертаційній роботі відсутнє узагальнення та критичний аналіз іноземного досвіду формування мотиваційної стратегії організації роботи персоналу підприємств, а також не наведена характеристика підходів іноземних вчених до визначення вимог корпоративної соціальної відповідальності щодо регулювання на підприємстві соціально-трудових відносин. Відсутність вищезазначеного аналізу дещо однобоко характеризує сучасний стан формування мотиваційної стратегії організації роботи персоналу підприємств.

2. Дискусійним є визначення типів мотиваційних стратегій (стор. 57, стор. 7 автореферату), серед яких авторка виділяє ресурсну, витратокомплексувальну і

витратну. З тексту дисертації та автореферату не зрозуміло, чим ці типи мотиваційних стратегій відрізняються одна від одної.

3. На стор. 85–98 проведено поглиблений аналіз особливостей організації праці та мотивації ремонтних робочих, проте результати такого дослідження жодним чином (табличним, графічним, текстовим) не відображені в авторефераті дисертації.

4. Дискусійним в дисертаційній роботі та авторефераті є застосування одночасно таких понять: «мотиваційна стратегія» (стор. 58, стор. 7 автореферату), «мотиваційний процес» (стор. 46), «мотиваційне середовище» (стор. 25).

5. Частина ілюстративного матеріалу потребує технічного доопрацювання. Так бажано було б до рис. 2.1, представленого на стор. 79, додати блок «підприємства автомобільного транспорту», тим самим поєднавши структурні складові зображення та додавши цілісності сприйняттю наведеної інформації. На окремих рисунках, що відображають тенденції зміни певних показників (зокрема рис. 2.17, стор. 80; рис. 2.19, стор. 81), навести числові значення, тощо.

6. У не вистачає пояснення, чому саме зведені у табл. 2.6, стор. 112–113 і табл. 2.7, стор. 113–114 показники, були запропоновані та використані для оцінювання ефективності мотиваційної стратегії організації роботи для працівників і роботодавців в контексті дотримання умов корпоративної соціальної відповідальності, чому саме така запропонована нумерація. Крім того розроблену сукупність показників було б доцільно унаочнити, представивши у взаємозв'язку і логічні послідовності використання.

Однак наведені вище зауваження та недоліки не носять принципового характеру, є свідченням складності і багатоаспектності проблеми формування ефективної мотиваційної стратегії організації роботи працівників підприємств, відтак не впливають на загальну позитивну оцінку та не знижують наукову і практичну цінність дисертаційної роботи.

9. Загальна оцінка дисертації, її відповідності існуючим вимогам та висновки

Дисертаційна робота Надії Василівни Антоненко є цілісним, завершеним та самостійним науковим дослідженням, що містить оригінальні підходи до вирішення актуальної наукової та практичної проблеми, пов'язаної із формуванням мотиваційної стратегії організації роботи авторемонтного персоналу в умовах дотримання вимог корпоративної соціальної відповідальності. Представлені в дисертації наукові положення, висновки, пропозиції в комплексі поглиблюють теоретико-методичні засади та практичні аспекти виконання вимог корпоративної соціальної відповідальності щодо узгодження інтересів роботодавців і працівників в процесі функціонування структурних підрозділів підприємств автотранспорту.

Таким чином, дисертаційна робота «Формування мотиваційної стратегії організації праці авторемонтного персоналу підприємства в контексті корпоративної соціальної відповідальності» за змістом, оформленням, науковою новизною, теоретичною цінністю та практичним значенням відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12, 13, 14 Постанови Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567 «Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів» з відповідними змінами та доповненнями, а її авторка – Антоненко Надія Василівна – заслуговує на присудження їй наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 — економіка та управління підприємства (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук,
професор, завідувач
кафедри економіки, маркетингу та
бізнес-адміністрування
Державного університету
інфраструктури та технологій

Проректор з науково-педагогічної роботи
Державного університету інфраструктури
та технологій



В. П. Яновська

Ю. П. Дудник