

## ВІДГУК

офіційного опонента кандидата економічних наук

Горячки Ольги Олегівни

на дисертаційну роботу Бодарецької Ольги Миколаївни

на тему «Інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств», представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

*Актуальність теми дисертації та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами*

В умовах стрімкого розвитку глобалізаційних та інтеграційних процесів необхідною передумовою для забезпечення функціонування і розвитку вітчизняних машинобудівних підприємств є формування й ефективне використання конкурентних переваг як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Досвід економічно розвинутих країн свідчить, що на сьогодні такі переваги мають ті суб'єкти господарювання, які зосередили свою увагу на людському капіталі. Разом з тим, щоб такий капітал забезпечував організації одержання очікуваного результату, важливо використовувати дієві інструменти мотивування працівників. Проблема актуалізується ще й тому, що перед більшістю вітчизняних машинобудівних підприємств постає завдання кардинальної зміни системи мотивування і впровадження інноваційних технологій у ці процеси. Очевидно, що такі заходи повинні здійснюватися на засадах використання обґрунтованих теоретико-методологічних та методико-прикладних засад. Зважаючи на вищевикладене, дисертаційна робота Бодарецької Ольги Миколаївни є актуальною та своєчасною.

Дисертація розроблена в межах науково-дослідної роботи кафедри зовнішньоекономічної та митної діяльності Національного університету «Львівська політехніка» «Проблеми формування систем менеджменту в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0113U001364). Окрім того, матеріали

дисертації використані під час розроблення науково-дослідної теми Національної металургійної академії України «Методологія управління підприємствами різних організаційно-правових форм та форм власності» (номер державної реєстрації 0107U001146), де автором обґрунтовано принципи формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств

### *Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій*

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертаційної роботи Бодарецької Ольги Миколаївни ґрунтуються на вивченні наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців, матеріалів періодичних видань, економічних оглядів, статистичних матеріалів, результатів авторських досліджень, даних статистичної, фінансової та управлінської звітності вітчизняних машинобудівних підприємств, Інтернет-ресурсів, а також нормативно-правових актів органів державної влади, що засвідчує їхню обґрунтованість (с. 8).

Обґрунтованість результатів роботи підтверджується також використанням сучасних методів дослідження (морфологічного, статистичного, порівняльного аналізів, експертних оцінок, емпіричного дослідження, систематизації, узагальнення, системного підходу тощо) (с. 7-8) та експериментальною перевіркою розробок автора в практичній діяльності підприємств (с. 10). Окрім того, основні положення та результати дисертаційної роботи розглянуто і схвалено на чималій кількості науково-практичних конференцій (с. 10-11), що теж свідчить про їхню обґрунтованість.

У першому розділі «Теоретико-прикладні положення з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств» розкрито сутність та охарактеризовано інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств (с. 12-36), розвинуто типологію видів таких технологій (с. 37-49), а також виокремлено принципи їхнього формування і використання (с. 49-63). Окрім того, дисертантом у другому розділі «Аналізування технологій мотивування персоналу

машинобудівних підприємств» охарактеризовано існуючі технології мотивування персоналу на вітчизняних машинобудівних підприємствах (с. 66-87), удосконалено метод ідентифікування необхідної масштабності їхньої зміни (с. 87-103), а також розглянуто вітчизняний та зарубіжний досвід використання інноваційних технологій мотивування працівників на підприємствах машинобудування (с. 103-118). Третій розділ «Інструментарій підвищення інноваційного рівня технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств» містить пропозиції автора щодо удосконалення методу діагностування компетентності HR-підрозділу з формування та використання інноваційних технологій мотивування працівників (с. 122-142), моделі визначення ключових показників його ефективності в аналізованій сфері (с. 142-163), а також пропозиції щодо розроблення моделі управлінського супроводу формування і впровадження таких технологій (с. 164-187).

Структура дисертаційної роботи є логічною та завершеною. Усі розділи і параграфи демонструють наскрізність та системність у викладенні наукових положень роботи.

### ***Наукова новизна результатів дослідження***

Дисертація містить науково обґрунтовані результати виконаних здобувачем досліджень, які в сукупності розв'язують конкретне наукове завдання щодо розроблення теоретико-методологічних і методико-прикладних засад формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств.

До положень дисертаційної роботи, які містять наукову новизну, належать:

- розвинута класифікація видів технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що передбачає уведення нових класифікаційних ознак таких технологій і дає змогу менеджерам, аналітикам й HR-фахівцям цих суб'єктів господарювання сформулювати уявлення про різноманітність технологій мотивування та обґрунтовано обирати їхні види під час удосконалення системи мотивування (с. 37-49). Результат підтверджено публікацією №10 в авторефераті;

- удосконалений метод ідентифікування масштабності змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств, що враховує динамічність систем мотивування працівників, а також необхідність мінімізування невідповідності між фактичними технологіями мотивування та стратегічним виміром управління суб'єкта господарювання (с. 87-103). Результат підтверджено публікаціями №12 та №26 в авторефераті;

- розвинутий метод вибору зовнішніх провайдерів формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу, що передбачає оцінювання з допомогою критеріограми низки параметрів такого вибору (с. 95-101). Результат підтверджено публікаціями №20 і №27 в авторефераті;

- удосконалений метод діагностування компетентності HR-підрозділу з формування та використання інноваційних технологій мотивування персоналу, що враховує низку пріоритетних індикаторів професійної та особистісної компетентності працівників цього підрозділу (с. 122-142). Результат підтверджено публікаціями №6 та №11 в авторефераті;

- удосконалена модель встановлення ключових показників ефективності HR-підрозділу з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу, яка забезпечує цьому підрозділу можливість ідентифікувати стратегічне бачення свого розвитку та планувати дії з досягнення встановлених машинобудівним підприємством довгострокових цілей (с. 142-163). Результат підтверджено публікаціями №7 і №21 в авторефераті;

- запропонована модель управлінського супроводу формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств на засадах виокремлення складових і структурування етапів цих процесів (с. 164-187). Результат підтверджено публікацією №13 в авторефераті.

Викладені та обґрунтовані в дисертаційній роботі нові теоретичні й прикладні твердження, ідеї, положення та рекомендації отримані дисертантом вперше.

### *Достовірність досліджень, повнота відображення висновків і пропозицій в опублікованих автором дисертації роботах*

Наукові положення, висновки й рекомендації, що сформульовані в дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено використанням значного обсягу матеріалів офіційної статистики України, впровадженням одержаних результатів у практику діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств, а також у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка», що підтверджено відповідними довідками (с. 10, додатки).

Наведені у дисертації результати відрізняються глибиною аналізу, аргументованістю, коректністю формулювання пропозицій щодо їхнього практичного використання, науковою новизною.

Висновки, одержані результати, а також елементи наукової новизни дисертаційної роботи з достатньою повнотою знайшли відображення у 27 публікаціях автора, в тому числі й у 10 фахових виданнях та 3 колективних монографіях. У доробку автора також містяться 5 праць, які опубліковані у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних. Основні положення дисертації були обговорені на чималій кількості науково-практичних конференцій (с. 10-11). Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають автору право публічного захисту дисертації.

### *Практичне значення результатів дослідження*

Серед основних положень дисертації практичне значення мають: метод ідентифікування необхідної масштабності змін існуючих технологій мотивування працівників на підприємствах машинобудування, модель управлінського супроводу формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу, метод вибору зовнішніх провайдерів цих процесів, а також метод діагностування компетентності HR-підрозділу у сфері розвитку інструментарію підвищення інноваційного рівня технологій мотивування. Теоретично значущою можна вважати розвинуту типологію видів технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств.

Отримані результати впроваджені на вітчизняних підприємствах: ТОВ «Завод гідроарматури» (довідка №82 від 16.05.2016 р.), ТзОВ «Виробничо-комерційна фірма «Росток» (довідка №23 від 03.03.2015 р.), ТОВ «Промисловий парк «Термопластавтомат» (довідка №1 від 23.05.2016 р.), що засвідчує їхній прикладний характер (с. 10).

Основні положення та результати дисертаційної роботи впроваджені у навчальний процес та застосовуються під час викладання дисциплін «Підприємництво та менеджмент» (для студентів спеціальності 8.18010024 «Прикладна економіка») і «Менеджмент» (для студентів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»), а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів, спеціалістів та магістрів (довідка №67-01-626 від 25.03.2016 р.) (с. 10).

### *Дискусійні положення та зауваження до дисертації*

До недоліків та зауважень дискусійного характеру слід віднести:

1. Автором у дисертаційній роботі виконано порівняння змісту понять «мотивування» та «мотивація» (с. 21), однак, при цьому недостатньо ґрунтовно розглянуто співвідношення понять «технологія мотивування» та «технологія мотивації».

2. Наведені у п. 1.3 дисертаційної роботи (с. 49-63) принципи формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств варто було б розглядати у розрізі загальних та специфічних.

3. Розглядаючи аналізування масштабності змін технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств (п. 2.2, с. 87-103), автору доцільно було б ретельніше зосередитись на проблемах ресурсного забезпечення цього процесу.

4. Під час вивчення зарубіжного досвіду використання інноваційних технологій мотивування персоналу машинобудівних підприємств (п. 2.3, с. 103-118) дисертанту слід було б виокремити особливості застосування компенсаційних пакетів на іноземних підприємствах.

5. Наведені у табл. 3.2 (с. 131) показники діагностування професійної та особистісної компетентності HR-підрозділу з формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу варто було б розглядати з позиції вхідних та вихідних індикаторів.

6. Запропонована автором модель управлінського супроводу формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу (рис. 3.7, с. 169) не конкретизує повною мірою усіх критеріїв, які слід враховувати під час побудови системи підтримуючих структур і процесів.

Водночас вищенаведені зауваження слід розглядати як побажання щодо змісту наступного етапу досліджень за цією тематикою.

### ***Відповідність роботи встановленим вимогам***

Дисертація виконана українською мовою, оформлена у повній відповідності з нормами та правилами Міністерства освіти і науки України, є завершеною науковою роботою, виконана на достатньо високому теоретико-прикладному рівні.

Автореферат за структурою та технічним оформленням відповідає визначеним Міністерством освіти і науки України стандартам. В авторефераті відображено ключові результати дисертаційної роботи та основні наукові здобутки автора. Зміст автореферату є ідентичним змісту основних положень дисертаційної роботи.

### ***Загальний висновок***

Дисертація Бодарецької Ольги Миколаївни на тему «Інноваційні технології мотивування персоналу машинобудівних підприємств» виконана на високому науково-теоретичному рівні, а одержані автором в процесі дослідження результати характеризуються науковою новизною та мають теоретичну і практичну цінність. У дисертаційній роботі запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо розроблення теоретико-методологічних і методико-прикладних засад формування та використання інноваційних технологій

мотивування персоналу машинобудівних підприємств. Дисертація є завершеною науково-дослідною роботою та відповідає вимогам МОН України, які висуваються до робіт на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук, зокрема, пп. 9, 11, 12 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567. Усе вищевикладене дає можливість стверджувати, що автор дисертаційної роботи Бодарецька Ольга Миколаївна заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

**ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:**

Доцент кафедри фінансів і кредиту

Приватного вищого навчального закладу

«Львівський університет бізнесу та права»,

канд. екон. наук



**О.О. Горячка**