

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА

на дисертаційну роботу **Космини Юрія Михайловича**

на тему: «Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури», подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дослідження

Динамічні та непередбачувані зміни у соціально-економічних процесах зумовлюють потребу в пошуку оптимальних технологій менеджменту для ефективного реагування на зовнішні подразники. Це, свою чергою, вимагає переосмислення ролі людини у ефективному та сталому розвитку підприємства в довгостроковій перспективі. З огляду на це, запропонований у дисертаційній роботі концептуальний підхід до управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств здатен стимулювати розвиток усіх організаційних процесів на підприємстві з врахуванням впливів зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Актуальність вибраної тематики підтверджується практикою і досвідом багатьох ефективних іноземних підприємств, які за допомогою методів управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури змогли скоригувати оптимальний перебіг організаційних процесів та корпоративної культури, що дозволило не лише суттєво підвищити їх ефективність, але й уможливило управління адаптаційними змінами. У цьому контексті управлінню поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури як сучасного інструменту менеджменту персоналу машинобудівних підприємств відводиться значна роль.

Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури належить до нових феноменів менеджменту та економіки, дослідження яких стикається із низкою проблем, що підсилюють

зростаючий інтерес до її розгляду як внутрішнього джерела організаційних змін, засобу підвищення конкурентоспроможності підприємства. Одночасно підкреслимо, що в умовах вітчизняної економіки ідея управління поведінкою персоналу на засадах корпоративної культури ще не знайшла широкого практичного застосування, досить значна частка керівників ще й досі не розуміє необхідності урахування фактору впливу соціального капіталу під час розроблення стратегії розвитку підприємства та заходів, спрямованих на підвищення результативності діяльності.

Інтерес з боку вітчизняних науковців до поняття «управління поведінкою» та «організаційна поведінка» постійно зростає, однак, фрагментарний характер напрацювань науковців обумовлює відсутність єдності поглядів щодо трактування сутності категорії, визначення її структурних елементів та методів оцінювання.

З огляду на все вищезазначене, тема дисертації Космини Ю.М. є актуальною та має важливе теоретичне і практичне значення.

Виконання дисертаційного дослідження відповідає проблематиці актуальних наукових досліджень кафедри менеджменту персоналу та адміністрування Національного університету «Львівська політехніка». Результати наукових досліджень здобувача увійшли до звітів з наукової теми «Удосконалення організаційної культури взаємодії науки і виробництва у галузях машинобудування і приладобудування» (номер державної реєстрації 0108U000327).

2. Аналіз літератури, використаної в дисертаційному дослідженні

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій підтверджується використанням широкої інформаційної бази за темою дисертації, в т.ч. офіційних статистичних даних, які відображають діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств, числених монографій, наукових публікацій вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів.

Перелік використаної літератури в дисертаційному дослідженні Космини Ю.М. складає 170 найменувань.

3. Аналіз публікацій автора за темою дисертаційного дослідження

За результатами дисертаційного дослідження Космина Ю.М. опублікував 7 статей у наукових фахових виданнях України (з яких 1 стаття у виданні, що включене до міжнародних наукометричних баз даних) та 2 статті у наукових періодичних виданнях іноземних держав. Окрім того, автором опубліковано 11 тез доповідей на науково-практичних конференціях, які мають широку географія (м. Київ, м. Львів, м. Одеса, м. Донецьк, м. Луцьк, м. Краматорськ, м. Сімферополь. Загалом автором опубліковано 20 наукових праць обсягом 11,5 друкованих аркуші, з яких особисто автору належить 8,2 аркуша (11 публікацій).

Автореферат та опубліковані наукові праці у повній мірі відображають зміст дисертаційної роботи. Аналіз публікацій автора дозволяє зробити висновок про повноту викладу основних наукових положень його дисертаційного дослідження у науковій літературі. Кількість публікацій є достатньою для висвітлення результатів дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук відповідно до вимог.

4. Ступінь достовірності та обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Детальне вивчення тексту поданої дисертаційної роботи, наведених у ній статистичних даних і розрахунків свідчить про обґрунтованість та достовірність наукових положень, висновків та рекомендацій, викладених у дисертаційному дослідженні.

Автором проведено змістовний аналіз літературних джерел за темою дисертації, на основі якого запропоноване авторське визначення поняття «управління поведінкою персоналу», що комплексно поєднало сутнісний та змістовий аспекти, розкрило взаємозв'язок управлінських та соціально-психологічних елементів впливу на поведінку персоналу. Методика дослідження не містить протиріч, оскільки в основу було покладено системно-

структурний аналіз, метод декомпозиції та моделювання, експертний метод тощо.

Мета дисертаційного дослідження відповідає обраній темі роботи. Об'єкт і предмет визначено правильно. Зміст сформульованих наукових задач логічно узгоджений, їх кількість можна вважати достатньою для розкриття обраної теми дослідження Космини Ю.М.

Особливо варто відмітити, що завдання дослідження, положення наукової новизни і висновки дисертації є логічно взаємопов'язаними. Результати отримані автором особисто.

Висновки, що наводяться в кінці розділів дисертації, є узагальненням досліджень та основою формулювання практичних рекомендацій. Вони не містять внутрішніх протиріч і мають практичну спрямованість.

Викладене вище свідчить про обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій, викладених у дисертаційній роботі Космини Ю.М.

5. Наукова новизна результатів дисертаційного дослідження

Основні наукові положення проведеного дослідження Космини Ю.М. характеризуються самостійністю, достовірністю та новизною сформульованих висновків, пропозицій і рекомендацій автора та відображають особистий внесок автора у розвиток теоретичних та науково-методичних положень щодо організаційно-економічних засад управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури.

Наукові положення Космини Ю.М. сформульовані самостійно та відображають особистий внесок дисертанта в розвиток економічної науки та її галузі – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Проведений аналіз дисертаційної роботи, публікацій та автореферату автора дозволяє підтвердити наявність елементів наукової новизни, які викладені конкретно, послідовно і системно.

Автором вперше запропоновано розглядати управління поведінкою персоналу підприємства через культурологічну складову (розділ 1, підрозділ 1.1, стор. 10-12), що відповідає сучасним тенденціям розвитку теорії менеджменту та відображає безпосередній вплив корпоративної культури на поведінку персоналу підприємства.

На основі запропонованої концепції набув подальшого розвитку понятійно-категоріальний апарат у сфері управління поведінкою персоналу (розділ 1, підрозділ 1.2, стор. 36-40), який передбачає авторське тлумачення змісту поняття «управління поведінкою персоналу», що охоплює концептуальну (суть) і технологічну (процес) складову. Крім того у дисертації автор обгрунтовує відмінність та взаємозв'язок між організаційною поведінкою та поведінкою персоналу.

Суттєвим науковим здобутком дисертанта можна вважати розвинуті принципіві підходи до оцінювання поведінки персоналу підприємства, які, на відміну від вже існуючих, дають змогу ефективно оцінювати майбутні поведінкові характеристики персоналу (розділ 2, підрозділ 2.3., стор. 97-108), в основу яких була покладена детальна характеристика оптимальних методик оцінювання поведінки персоналу підприємства (розділ 2, підрозділ 2.3., стор. 107).

Науково-практичний інтерес викликає доповнена класифікація видів поведінки персоналу підприємства та уточнення їх сутності за 14 ознаками, яка, на відміну від наявних класифікацій повніше розкриває змістове поняття управління поведінкою персоналу підприємства (розділ 1, підрозділ 1.1., стор. 36-37), і використовується для подальшого моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін.

Надзвичайно важливим результатом роботи є удосконалення підходу до моделювання ефективної поведінки персоналу машинобудівних підприємств в умовах змін за допомогою методів соціомапінгу та моделі задачі про призначення (розділ 3, підрозділ 3.1., стор. 111-136), який, на противагу існуючим методам, дозволяє визначати формальних та неформальних лідерів колективу підприємства, що, своєю чергою, дозволить у майбутньому

формувати якісний кадровий резерв для виконання пріоритетних завдань, спрямованих на підвищення ефективності управління поведінкою персоналу підприємства.

Запропонована Косминою Ю.М. класифікація факторів впливу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства на поведінку персоналу (розділ 2, підрозділ 2.1., стор. 58-61) суттєво доповнює наявні класифікаційні схеми. Автор, насамперед, виділяє групу факторів особистісного характеру, що, своєю чергою, дозволяє прогнозувати сценарії поведінки персоналу за різних умов діяльності підприємства.

6. Практична цінність положень, результатів та висновків дисертаційної роботи

Практичну цінність мають отримані в процесі дисертаційного дослідження Космини Ю.М. наукові результати, які заслуговують на використання в процесах управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств. Зокрема, представляють інтерес такі положення:

- удосконалений підхід до оцінювання поведінки персоналу машинобудівного підприємства;
- розвинута класифікація видів поведінки персоналу підприємства за 14 ознаками, яка відображає соціально-культурологічну складову, і стає основою для подальшого прогнозування та моделювання оптимальної поведінки персоналу в умовах змін;
- підхід до моделювання ефективної поведінки персоналу підприємства в нестабільному середовищі за допомогою методів соціомапінгу (аналізування соціальних мереж) та моделі задачі про призначення, який дає змогу визначати формальних та неформальних лідерів колективу задля подальшого формування ефективного кадрового резерву підприємства.

Основні положення та результати дисертаційного дослідження впроваджено у діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств, зокрема

ПАТ “Львівський інструментальний завод” (довідка № 169 від 04.12.2014 р.), та
ВАТ “Львівський завод фрезерних верстатів” (довідка № 503 від 03.12.2014 р.).

Отримані результати дисертаційної роботи впроваджено у навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» та застосовуються під час викладання дисципліни «Управління конфліктами» (напрямок підготовки 6.0502 «Менеджмент») (довідка про впровадження результатів дисертаційної роботи № 67-01-212 від 08.02.2016 р.).

Окремі положення дисертації пройшли апробацію та використані для удосконалення Регіональної програми інноваційного розвитку Львівської області на 2013-2015 рр. (акт про впровадження дисертаційної роботи № 5/34-6364/0/2-14/1-10).

7. *Відповідність теми дисертації профілю спеціальності*

Дисертація Космини Ю.М. виконана державною мовою, якою автор володіє у професійному плані досконало. Стиль дисертації відповідає вимогам, що висуваються до наукових праць такого рівня, а також відзначається логічністю, послідовністю, системністю та обґрунтованістю.

Представлені автореферат, рукопис дисертації та графічний матеріал у повній мірі відображають зміст роботи, відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) за напрямом досліджень Управління виробничо-господарською діяльністю підприємства (менеджмент), вимогам Положення «Порядок присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 та іншим нормативним актам МОН України.

8. *Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи*

У цілому позитивно оцінюючи наукові результати, отримані в дисертаційному дослідженні та їх практичне значення, слід відзначити окремі

дискусійні моменти та висловити деякі зауваження стосовно роботи Космини Ю.М.

1. У Розділі 1, підрозділі 1.1 автор пропонує функції управління поведінкою персоналу (табл. 1.1, стор. 13-14), обмежуючись тезисним викладом їхнього змістовного наповнення. На нашу думку, доцільно в тексті дисертації подати розгорнутішу характеристику названих функцій.

2. Запропонований автором зв'язок поведінки персоналу із напрямками та сферами менеджменту (рис. 1.12, розділ 1, підрозділ 1.2, стор. 43) вимагає повнішої характеристики, оскільки не зрозуміло, де напрями, а де сфери менеджменту і як вони пов'язані між собою.

3. Запропоновані автором методи оцінювання поведінки персоналу (розділ 2, підрозділ 2.3, стор. 97-108), на нашу думку, доцільно було би апробувати на підприємствах машинобудування, які автор досліджував у підрозділі 2.2. Це значно підсилило б практичну цінність методичних підходів.

4. У розділі 2, підрозділі 2.1, на рис. 2.5 (стор.73) зображено пріоритетність факторів зовнішнього середовища, але без уточнення діапазону і шкали оцінювання. Числові значення, які проставлені над кожним фактором не є рейтингом безпосередньо.

5. У 2 розділі, підрозділі 2.1 (стор. 71-79), проаналізовано фактори зовнішнього і внутрішнього середовища які впливають на поведінку персоналу, визначено їхню пріоритетність у гендерному розрізі і за стажем роботи працівників. На нашу думку доцільно було б провести такий аналіз щодо вікової категорії працівників.

6. У 2 розділі, підрозділі 2.3, дисертант пропонує і обґрунтовує комплексний підхід до оцінювання поведінки персоналу підприємства (стор. 97-108) на основі синтезу п'яти методів оцінювання що не викликає заперечень. Однак, доцільно зазначити на які категорії персоналу цей метод поширюється.

Однак, зазначимо, що наведені автором у відгуку дискусійні положення та зауваження не знижують рівня наукової новизни та практичного значення проведеного дослідження Космини Ю.М.

9. Загальний висновок

Дисертація Космини Ю.М. на тему «Управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури» є завершеним дослідженням в межах поставлених завдань, у якому, автором досліджень, розроблені науково обґрунтовані організаційно-економічні засади управління поведінкою персоналу машинобудівних підприємств. За рівнем наукової новизни наведені у дисертаційній роботі результати відповідають вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

Тема роботи, об'єкт та предмет дослідження, її зміст, а також положення та висновки відповідають паспорту спеціальності 08.00.04 – «економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності). У дисертаційній роботі не містяться раніше захищені наукові положення.

Текст автореферату повною мірою відповідає змісту дисертаційної роботи Космини Ю.М. Отримані результати є вирішенням наукової проблеми теоретико-методичних положень та рекомендацій щодо управління поведінкою персоналу підприємства на засадах корпоративної культури у сучасних умовах господарювання.

Згідно існуючих вимог, положення та результати дисертаційної роботи опубліковано у фахових виданнях, у тому числі одна стаття у наукометричному виданні та дві статті у іноземних періодичних виданнях. Результати дисертаційного дослідження Космини Ю.М. обговорені та схвалені на науково-практичних конференціях різного рівня.

Представлені у дисертаційному дослідженні результати, як свідчать документи, знайшли своє впровадження у практичній діяльності вітчизняних машинобудівних підприємств.

Таким чином, на підставі аналізу дисертації Космини Ю.М., автореферату дисертації, публікацій дисертанта у фахових виданнях можна зробити висновок про те, що дисертаційна робота виконана на належному теоретичному та методичному рівні, відповідає вимогам щодо дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), а її автор,

Космина Юрій Михайлович, заслуговує на присвоєння наукового ступеня кандидата економічних наук.

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
декан інституту економіки та менеджменту
Східноєвропейський національний університет
ім. Лесі Українки



Л.Г. Ліпич

ПІДПИС *Ліпич Л.Г.*
ЗАСВІДЧУЮ
Вчений секретар кафедри економіки та менеджменту
"24" 02 2016 *Свищенко Л.С.*

