

Спеціалізованій вченій раді Д 20.052.015
в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу
Міністерства освіти і науки України

ВІДГУК

доктора економічних наук, професора
Захарчин Галини Миронівни
на дисертаційну роботу Дюк Оксани Михайлівни:
«Вплив корпоративної культури на вибір технологій управління на
промислових підприємствах»,
подану на присудження ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 «Менеджмент»

1. Актуальність обраної теми дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

Сьогодні корпоративна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині підприємства, у взаємодії між персоналом, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та діловими партнерами, у виборі стратегічного напрямку розвитку підприємства. Актуальність вибраної тематики дисертаційного дослідження підтверджується практикою і досвідом багатьох ефективних підприємств, які за допомогою корпоративної культури зуміли покращити свій діловий імідж на ринку. Своєчасність і цінність окресленої проблематики впливає також із кризового стану сучасних економічних механізмів стимулювання підприємств до інноваційного розвитку та підвищення ділової активності й стратегічної конкурентоспроможності. У цьому контексті корпоративній культурі як внутрішньому мотиваційному джерелу саморозвитку підприємства та складової його стратегічного управління відводиться значна роль.

Дисертація присвячена обґрунтуванню теоретико-методичних положень і розробленні практичних рекомендацій, спрямованих на вибір технологій управління на основі дослідження корпоративної культури промислових підприємств.

У роботі досліджено зміст та функціональні складові корпоративної культури на промислових підприємствах, визначено поняття технологій управління та охарактеризовано теоретико-методичні основи впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на зазначених підприємствах, обґрунтовано методики оцінювання стану корпоративної культури на підприємствах та передумови застосування результатів такої оцінки в управлінні діяльністю підприємством.

З урахуванням опрацьованих джерел запропоновано концептуальні засади формування та розвитку корпоративної культури на промисловому підприємстві. Концептуальна модель як базовий підхід до вивчення корпоративної культури враховує такі складові формування внутрішнього середовища підприємства, як: принципи, цінності, функції, елементи корпоративної культури (ритуали, традиції, історія, мораль) та зовнішнього середовища: імідж, репутація, лояльність споживачів до підприємства та його продукції чи послуг. Застосування цієї концепції для розвитку корпоративної культури на промислових підприємствах дасть змогу краще зрозуміти ідеологію корпоративної культури, зміст її елементів, важливість й актуальність дослідження їх впливу на основні види та результати діяльності промислового підприємства.

Роботу виконано відповідно до комплексного плану науково-дослідних робіт Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу у межах держбюджетної теми «Наукові та прикладні засади управління розвитком галузевих та регіональних суспільних систем» (2017 – 2020), № державної реєстрації 0117U003830, де здобувачка дослідила питання впливу корпоративної культури на вибір технології управління; у межах теми «Теоретичні та прикладні засади забезпечення інноваційного розвитку соціально-економічних систем в умовах перманентних кризових явищ» (2020 – 2023), № державної реєстрації 0120U103912, у якій здобувачка дослідила вплив цінностей, пов'язаних із новими технологіями на результати управління.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність, новизна і практична значимість

Основні наукові положення, висновки та рекомендації, представлені у дисертаційній роботі Дюк О. М., є теоретично, методично та практично обґрунтованими. Дисертаційна робота відрізняється чіткою структурою та складається зі вступу (який містить чітко визначені об'єкт, предмет і мету, які логічно пов'язані та окреслюють поле дослідження), трьох розділів із підрозділами, висновків, додатків та списку використаних джерел, що відповідають загальній концептуальній логіці дослідження та розкривають підхід до вирішення досліджуваної проблеми. Дисертаційне дослідження проведено авторкою відповідно до поставленої мети, яка досягнута за рахунок вирішення його завдань.

Відповідно до задекларованих за темою дослідження завдань, у всіх розділах представленої дисертаційної роботи наведено науково обґрунтовані висновки, пропозиції та рекомендації практичного характеру.

У роботі дисертанткою вдало поєднано традиційні і сучасні методи дослідження, що підтверджує обґрунтованість та достовірність отриманих наукових положень, висновків і рекомендацій.

Зокрема, обґрунтованість отриманих Дюк О. М. наукових результатів, підтверджується такими складовими:

- значною кількістю опрацьованої науково-практичної інформації;
- використанням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження;
- зібраною власними дослідженнями інформацією, яка дозволила оцінити вплив корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах;

- апробацією на 3 підприємствах та схваленням на 6 міжнародних, Всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях.

У першому розділі **«Теоретико-методичні основи впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах»** авторкою розглянуто зміст та значення

корпоративної культури у діяльності промислового підприємства, визначено її вплив на формування професійного середовища та умови праці на підприємстві, запропоновано методичний підхід до оцінювання стану корпоративної культури.

Обґрунтовано, що людина є основним і визначальним чинником формування і розвитку корпоративної культури на підприємстві. Людиноцентрична модель розвитку привертає все більше уваги під час визначення пріоритетів розвитку як на рівні держави, так і підприємства. Незважаючи на виклики і тенденції сучасного розвитку, на які звернено багато уваги, домінуючою є думка про те, що головною рушійною силою розвитку є людина зі своїм світоглядом, цінностями та творчим потенціалом.

Виділено основні рівні корпоративної культури на підприємстві на основі узагальнення факторів, що підкреслюють відношення людей до запропонованих індикаторів корпоративної культури, які визначені на основі аналізування методів та підходів до оцінювання корпоративної культури промислового підприємства і дають змогу послідовно визначити базовий рівень корпоративної культури підприємства та створити умови для продуктивної роботи персоналу і ефективної взаємодії.

Запропоновано методику оцінювання стану корпоративної культури підприємства на основі виділення рівнів формування корпоративної культури та відповідних критеріїв оцінювання за кожним рівнем формування та розвитку корпоративної культури. Запропонована методика дає змогу визначати потенційні можливості розвитку корпоративної культури завдяки збалансуванню колективних та індивідуальних цінностей працівників підприємства.

У другому розділі дисертаційної роботи **«Дослідження впливу корпоративної культури на діяльність промислових підприємств»** авторкою здійснено дослідження корпоративної культури за допомогою комплексного підходу, що базується на вивченні тенденцій розвитку зовнішнього і внутрішнього середовища, яке впливає на діяльність

підприємства та, зокрема, на формування й розвиток його корпоративної культури. Для узагальнення передумов розвитку корпоративної культури на вітчизняних підприємствах охарактеризовано такі фактори зовнішнього середовища, як: нормативно-правове поле, міжнародний досвід розвитку корпоративної культури, економічний стан, зокрема стан розвитку промислових підприємств, інноваційний розвиток тощо.

Для оцінювання стану корпоративної культури на промисловому підприємстві узагальнено такі можливі три сценарії, а саме:

– збалансований стан, коли інтереси працівників співпадають з інтересами підприємства;

– стан, коли переважають корпоративні інтереси і підприємство демонструє свою позицію щодо об'єднання зусиль усіх працівників для досягнення спільної мети;

– стан, коли працівники у своїй діяльності керуються першочергово особистими інтересами, прагненням досягати особистих цілей, проявляють індивідуальну культуру у вирішенні як особистих, так і колективних інтересів.

У третьому розділі дисертаційної роботи **«Обґрунтування вибору технологій управління на основі результатів дослідження корпоративної культури на промислових підприємствах»** узагальнено, що корпоративну культуру слід розглядати як важливий елемент внутрішнього середовища підприємства. Її формування значною мірою залежить від рівня менеджменту, стилю керівництва, прийнятої стратегії та інших факторів і заходів, що реалізуються у межах підприємства. Окрім цього, стан корпоративної культури також може залежати від стадії життєвого циклу підприємства, оскільки рівень її розвитку залежить від зрілості як керівництва, так і працівників, а також від сформованої на підприємстві системи цінностей, заходів, що формують мотивацію, залученість працівників для досягнення цілей підприємства.

Запропонований у дисертаційній роботі підхід до формування та розвитку корпоративної культури промислового підприємства на основі виділення індивідуальних та колективних цінностей працівників став основою формування моделі вибору технологій управління під впливом корпоративної культури. Наукова та практична цінність запропонованої моделі визначена її змістом, що має таку структуру:

- наявність базових елементів корпоративної культури та їх розвиток залежно від впливу факторів внутрішнього і зовнішнього середовища промислового підприємства, а саме потреб, інтересів, цінностей;

- застосування суб'єкт-суб'єктної моделі управління, яка передбачає здійснення цілеспрямованої дії на об'єкт управління, що, виходячи із своєї семантичної структури, перетворюється на суб'єкт управління, який як наслідок управлінської дії здійснює управління розвитком елементів корпоративної культури;

- модель описує механізми впливу через такі детермінанти, як влада та потреби, і така деталізація управлінської дії дозволяє виділити: механізми впливу через одноосібну владу, колективну владу, партисипативну владу, що своєю чергою, значно полегшує вибір релевантних технологій управління, а також механізми задоволення потреб через врахування індивідуальних і колективних цінностей персоналу підприємства, колективів працівників та підприємства загалом, враховуючи результати оцінювання стану корпоративної культури на досліджуваних підприємствах;

- розгляд сучасних технологій управління, застосування яких може враховувати стан корпоративної культури на підприємстві та базуватись на таких її елементах, як цінності, повага, причетність, відповідальність, гнучкість;

- визначення очікуваних результатів застосування цієї моделі на основі використання ціннісно-орієнтованого підходу.

3. Новизна наукового дослідження, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

У дисертаційній роботі Дюк О. М. сформульовано та обгрунтовано положення, висновки та пропозиції, які характеризуються науковою новизною та мають практичну цінність. Наукова новизна роботи викладена конкретно, послідовно і полягає у розробленні науково обгрунтованих рекомендацій із оцінювання впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах.

Основні положення, що визначають наукову новизну дисертаційної роботи:

вперше:

запропоновано модель впливу корпоративної культури на вибір технологій управління шляхом виділення таких інструментів управління, як влада та потреби, під дією яких здійснюється формування та розвиток цінностей на різних рівнях корпоративної культури;

удосконалено:

визначення корпоративної культури, основою якого є формування середовища функціонування підприємства, сприятливого для стимулювання та залучення працівників підприємства до виконання професійних завдань, інноваційного розвитку, управління змінами на основі розроблення та застосування таких базових інструментів корпоративної культури, як цінності, ритуали, традиції, атрибути, легенди, імідж, що, на відміну від існуючих, не тільки враховує зазначені елементи корпоративної культури, але і робиться це на основі виділення характеристик індивідуальних та колективних цінностей працівників підприємства;

класифікацію корпоративної культури підприємства, що базується на врахуванні індивідуальних та колективних цінностей як складових корпоративної культури і, на відміну від існуючої, дає змогу визначити потенціал розвитку корпоративної культури на підприємстві;

класифікацію технологій управління, які згруповані залежно від інтересів працівників і підприємства, що базуються на їх потребах та визначають цінності як окремого працівника, колективу, так і підприємства загалом;

набула подальшого розвитку:

поняття впливу корпоративної культури на вибір технологій управління через виділення таких інструментів впливу на об'єкт, як влада та потреби, що базується на дослідженні механізмів застосування цих інструментів у виборі технологій управління;

методика оцінювання корпоративної культури на основі виділення рівнів її формування, що, на відміну від існуючих, дає змогу визначити рівень збалансування індивідуальних та колективних цінностей працівників з допомогою розрахунку індикатора збалансованості;

ціннісно-орієнтований підхід для обґрунтування результативності застосування технологій управління на промислових підприємствах за методикою форсайту, що на відміну від існуючих, у процесі визначення майбутнього стану підприємства враховує потенційні можливості зростання зацікавленості і причетності працівників підприємства до досягнення його цілей та вирішення поставлених завдань.

4. Значення результатів для науки і практики

Проведене Дюк О. М. дослідження має як теоретичне, так і практичне значення, оскільки застосування авторських новацій сприяє розбудові базових теоретичних, методичних та практичних аспектів щодо дослідження впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах. Проведено наукові дослідження теоретико-методичних засад формування та розвитку корпоративної культури. Розвинуто класифікацію корпоративної культури, яка виділяє індивідуальні та колективні цінності працівників підприємства.

Сформовано матрицю впливу корпоративної культури на вибір технологій управління, які стали підґрунтям для обґрунтування заходів щодо реалізації запропонованих стратегій корпоративної культури. Здійснено діагностику впливу результатів збалансування індивідуальних та колективних цінностей працівників підприємства як складових корпоративної культури, на економічні результати його діяльності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні результатів дослідження у вигляді методичних розробок і практичних рекомендацій, які відображають вплив корпоративної культури на вибір технологій управління. Сформовані теоретичні висновки, науково-практичні рекомендації та інші результати наукових досліджень, які викладені у дисертаційній роботі, використовуються у практичній діяльності. Окремі результати дослідження використані у діяльності ТОВ «Памібро» – для визначення збалансування індивідуальних та колективних цінностей працівників за допомогою розрахунку індикатора збалансованості шляхом застосування методики оцінювання корпоративної культури за рахунок виділення рівнів її формування, що дозволяє врахувати їхні відмінності та використати їх для вибору адекватних технологій управління (довідка № 18 від 19.02.2020 р.); ТОВ «Промтехмонтаж-ПНО» – для обґрунтування результативності застосування технологій управління на промислових підприємствах шляхом застосування ціннісно-орієнтованого підходу, що базується на застосуванні методики форсайту, яка враховує потенційні можливості зростання зацікавленості і причетності працівників підприємства до вирішення завдань підприємства (довідка № 13 від 25.01.2020 р.); ТОВ «Карпатнафтохім» – для удосконалення підсистеми управління персоналом за рахунок використання сучасних інструментів корпоративної культури в умовах управління змінами (довідка № 8-148 від 03.02.2020 р.).

Теоретичні положення, методичні розробки, узагальнення та висновки, які містяться в дисертаційній роботі, використовуються у навчальному процесі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і

газу під час викладання дисциплін «Ситуаційний менеджмент» для студентів ОПП «Менеджмент та адміністрування» другого (магістерського) рівня освіти спеціальності 073 «Менеджмент» (довідка від 13.01.2021 р.).

Результати досліджень використовуються в навчальному процесі Калуського фахового коледжу економіки, права та інформаційних технологій Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу при викладанні навчальних дисциплін «Менеджмент» та «Організація виробництва» при підготовці молодшого спеціаліста за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка № 348 від 04.11.2020 р.).

В цілому наукові положення дисертаційної роботи збагачують теоретико-методологічний та методичний інструментарій впливу корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах України.

5. Повнота висвітлення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях та відповідність дисертації встановленим вимогам та дотримання академічної доброчесності

Основні наукові положення, висновки та результати дисертаційної роботи опубліковано у 16 наукових працях, з яких 1 розділ у колективній монографії, 2 статті – у фахових виданнях України, 6 – у вітчизняних фахових виданнях, які входять до науково-метричних баз, 1 – у виданні, індексованому у міжнародній науко-метричній базі WEB of Science, 5 тез доповідей в збірниках матеріалів конференцій та 1 участь у круглому столі, у яких вичерпно продемонстровано ключові наукові здобутки та положення дисертації. Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторці право публічного захисту дисертації.

За обраною тематикою, обсягом, структурно-логічною будовою, змістом та оформленням дисертаційна робота Дюк О. М. відповідає освітньо-

науковій програмі підготовки доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Застосована у роботі термінологія є загальноновизнаною, стиль викладення результатів теоретичних і практичних досліджень, наукових положень, висновків і рекомендацій забезпечує доступність їх сприйняття та використання. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело. З наукових публікацій, які написані у співавторстві, дисертація містить лише положення і пропозиції, які є особистим науковим здобутком автора.

6. Дискусійні положення та недоліки дисертаційної роботи

Даючи позитивну оцінку науковим здобуткам дисертантки, слід виокремити певні дискусійні положення, що мають місце в дисертаційній роботі:

1. У дисертаційній роботі на стор. 119 (розділ 2) виділено три сценарії розвитку корпоративної культури на досліджуваних підприємствах, проте недостатньо повно охарактеризовано альтернативи кожного сценарію в контексті впливу на вибір технології управління.

2. У роботі розглянуто цінності досліджуваних підприємств. Однак, на нашу думку, доцільно було б розглянути стратегії розвитку досліджуваних підприємств та визначити, яким чином узгоджуються напрями розвитку корпоративної культури та підприємства загалом.

3. У розділі 2 на рис. 2.2 представлено Профіль корпоративної культури досліджуваних підприємств (стор. 123), побудований а основі результатів оцінювання рівнів її формування. З огляду на прикладну цінність узагальненого профілю корпоративної культури, на нашу думку, доцільно було б представити ці профілі окремо, що дозволило б більш цілісно та повно побачити характерні особливості та відмінності рівнів корпоративної культури на різних підприємствах.

4. Дисертаційна робота значно виграла б, якщо б здобувач застосувала компаративний аналіз розглянутих у роботі традиційних та бірюзових організацій та виділила характерні відмінності у формуванні та розвитку корпоративної культури на досліджених підприємствах.

5. Представлена на рис. 3.13 (стор. 176, розділ 3) Карта вибору технологій управління із врахуванням впливу корпоративної культури потребує більшого обґрунтування, зокрема, в контексті узгодження взаємодії «карти аналізу» і «карти заходів» щодо вибору технологій управління, що дозволять досягнути гармонізації індивідуальних та колективних інтересів працівників на підприємстві.

6. У дисертації на рис. 3.14 «Напрями формування технологій управління під впливом корпоративної культури підприємства» (стор. 178, р. 3) серед напрямів виділено орієнтацію на тенденції та виклики сучасного розвитку. З огляду на складні виклики сьогодення, саме на цей аспект доцільно було б звернути більше уваги.

Однак ці зауваження не знижують загальної цінності дисертаційного дослідження, а вказують на можливі напрями його подальшого удосконалення. Зауваження мають дискусійний характер і не змінюють позитивної оцінки отриманих результатів.

7. Завершеність дослідження

Дисертаційна робота Дюк Оксани Михайлівни «Вплив корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах» є самостійною науковою роботою, завершеним дослідженням, яке в повному обсязі відображає підготовлені для публічного захисту наукові положення, результати теоретико-методичних і розрахунково-аналітичних досліджень, а також містить відомості щодо їх практичного впровадження.

Дисертаційну роботу виконано на належному науково-теоретичному рівні, вона має практичне значення. Текст викладено логічно, послідовно і

грамотно, висновки і пропозиції аргументовано. Отримані результати є обґрунтованими і впроваджені в управлінську практику промислових підприємств. За актуальністю обраної теми, обґрунтованістю наукових положень, висновків і рекомендацій, їх новизною, повнотою викладу в наукових публікаціях, відсутністю порушення академічної доброчесності та змістом, дисертаційна робота на тему «Вплив корпоративної культури на вибір технологій управління на промислових підприємствах» відповідає вимогам, пп. 9, 10, 11, 12 «Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 (зі змінами і доповненнями), а її автор – Дюк Оксана Михайлівна, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту персоналу
та адміністрування Національного
університету «Львівська політехніка»

Г. М. Захарчин

Підпис Захарчин Г. М. засвідчую:
Вчений секретар
Національного університету
«Львівська політехніка»



Р. Б. Брилинський

Відгук надіслав до секретаря Д 20.052.015
04.06.2021р.
Торова секретаря
04.06.2021р.
Шуф І.П. Пикаш