

ВІДГУК
офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
ГАВКАЛОВОЇ НАТАЛІ ЛЕОНІДІВНИ
на дисертаційну роботу
КОСТІНА ДМИТРА ЮРІЙОВИЧА
«УДОСКОНАЛЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ У
СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЕЛЕКТРОЕНЕРГЕТИКИ»,
представлену на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми та її зв'язок з напрямками наукових досліджень.

В умовах подолання наслідків трансформаційних процесів у вітчизняній економіці суттєво знижується рівень мотивації персоналу на підприємствах електроенергетики, що зумовлюється стрімким падінням рівня матеріального стимулювання працівників, зміною управлінських методів та концепцій, невідповідністю управлінських компетентностей вимогам сучасності, зниженням адаптивності системи мотивації вимогам зовнішнього середовища. Саме тому створення нової мотиваційної системи й забезпечення на її основі сталого економічного зростання вітчизняних підприємств електроенергетики потребує адекватної політики удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації, що неможливе без відповідного науково-методичного забезпечення, особливо у напрямку розвитку працівників. Тому дисертаційна робота Костіна Дмитра Юрійовича, метою якої є наукове обґрунтування теоретичних положень, розроблення методичних підходів і практичних рекомендацій щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, має як наукове, так і практичне значення.

Актуальність дисертації також підтверджується її зв'язком з науковими дослідженнями, що здійснювалися в межах науково-дослідних робіт Харківського національного університету радіоелектроніки за такими темами:

«Удосконалення організаційно-економічної моделі управління персоналом в підрозділах НЕК «Укренерго» (номер державної реєстрації 0109U007815), «Розробка методичних рекомендацій розвитку АК «Харківобленерго» в нових ринкових умовах» (номер державної реєстрації 0116U005336), «Розробка структурної моделі місії, цінностей, бачення майбутнього та стратегії ПАТ «Хмельницькобленерго» (номер державної реєстрації 0112U000465) та «Удосконалення організаційно-економічних та фінансових мотивацій, які підвищують ефективність праці персоналу ЕС НЕК «Укренерго» (номер державної реєстрації 0109U003433).

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

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертації та авторефераті, в достатній мірі обґрунтовані. Зміст дисертаційної роботи та наукових публікацій здобувача за темою засвідчують достатню достовірність отриманих наукових результатів та зроблених висновків і пропозицій. Вони базуються на поглибленому вивченні та узагальненні наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених, в яких досліджуються проблеми удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах.

У вирішенні поставлених у дисертації завдань автором використано широке коло сучасних методів дослідження: методи порівняльного аналізу, структурно-декомпозиційного та семантичного аналізу – для конкретизації таких понять, як «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації»; метод логічного, історичного та системного підходів, методи узагальнення, порівняння, аналізу і синтезу – для уточнення класифікаційних ознак систем матеріального стимулювання на підприємстві; графічний метод – для узагальнення статистичних даних та наочного зображення отриманих висновків за результатами проведених досліджень; метод системно-структурного аналізу – для формування теоретико-методичних рекомендацій

щодо удосконалення механізму матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, науково-практичного підходу щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики; метод таксономії – для розрахунку інтегральних показників складових матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики; експертних оцінок – для визначення факторів, які обумовлюють ступінь значущості окремих стимулів, які визначають залежність між показниками індивідуальної мотивації підприємств; метод ієрархії – для визначення загальних пріоритетів альтернативної варіації стратегічних мотиваційних управлінських впливів на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики.

Структура дисертаційної роботи обумовлена її метою. Зміст дисертації послідовно розкриває обрану тему. У першому розділі роботи – «Теоретичні основи матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві» – уточнено сутність і зміст поняття «матеріальне стимулювання у системі мотивації» як сукупність взаємозв'язаних домінантно-мотиваційних заходів, які спрямовані на задоволення індивідуальних потреб персоналу підприємства в залежності від стратегічних і тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з виробництвом продукції (товарів, робіт та послуг).

Автор на основі порівняльного аналізу існуючих підходів пропонує власний підхід щодо трактування сутності процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві (рис. 1.9, с. 48) як сукупність взаємозв'язаних домінантно-мотиваційних заходів, які спрямовані на задоволення індивідуальних потреб персоналу підприємства в залежності від стратегічних і тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з

виробництвом продукції (товарів, робіт та послуг).

Істотне місце в роботі відводиться уточненню класифікаційних ознак систем матеріального стимулювання на підприємстві (с. 55-58). Здобувач у результаті взаємозв'язку визначених чинників сформував низку факторів, які негативно впливають на ефективність процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві.

У другому розділі роботи – «Оцінка матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики» – автором визначено особливості функціонування підприємств електроенергетики, що дало змогу розкрити найбільш суттєві проблеми фінансово-господарської діяльності, які зумовлені стрімким зниженням рівня матеріального стимулювання персоналу, що головним чином викликано низькою ефективністю використання комплексу організаційних та управлінських ресурсів, можливостей і компетенцій працівників.

На окрему увагу заслуговує удосконалений методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах (с. 68-71), який дозволяє визначити ступінь впливу агрегованого мотиваційного ризику на рівень складових матеріального стимулювання персоналу та системну залежність між показниками індивідуальної мотивації та доміантними факторами, що впливають на параметричні дані результативності праці.

Науковий і практичний інтерес викликає проведена діагностика мотивації персоналу підприємств електроенергетики, представлення упорядкованих результатів оцінок ступеня значущості окремих методів мотивації та матеріального стимулювання трудової діяльності (с. 103-128). Отримані результати свідчать про те, що найбільш важливим методом є грошове заохочення, надання службового житла та пільг. Підвищення по службі, соціальні пільги та можливість отримання освіти розглядаються як менш значущі методи стимулювання.

У третьому розділі роботи – «Методичні основи удосконалення

матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики» – удосконалено механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, який базується на стратегічних параметрах та альтернативних напрямках розвитку матеріального стимулювання у системі мотивації, що дозволяє зменшити деструктивний прояв системних факторів.

Автором удосконалено науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики (с. 131-143), який базується на використанні ієрархічної структури пріоритетно-мотиваційної й векторно-стратегічної спрямованості підприємств.

Виходячи з запропонованого підходу до визначення критеріїв конкурентоспроможності, виділено низку напрямів удосконалення системи матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики, а саме: визначено сферу застосування безтарифної системи оплати праці як засобу подолання опортуністичної поведінки працівників; доведено необхідність перерозподілу коштів із регулярних премій та заохочень на підвищення тарифних ставок і окладів; необхідність ревізії трудових пільг, відмова від сприйняття заохочувальних виплат як системи соціального забезпечення; спрямування соціальних видатків на закріплення робітника на підприємстві; участь працівників в управлінні видатками на освіту.

Наукові положення, висновки і рекомендації дисертанта мають високий ступінь обґрунтованості і достовірності, що підтверджується узагальненням значної кількості фундаментальних праць вітчизняних та закордонних вчених-економістів, використанням великого масиву економіко-статистичної інформації, достатньою апробацією та впровадженням у діяльність підприємств електроенергетики.

Наукова новизна результатів дослідження.

Наукова новизна результатів дослідження, одержаних автором, являє

собою удосконалення й подальший розвиток теоретико-методичного базису процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Серед найбільш значущих наукових результатів слід виділити:

теоретичний базис процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, що, на відміну від існуючих, визначає взаємозв'язок таких базових дефініцій, як «стимулювання праці», «матеріальне стимулювання», «система мотивації» (с. 39-52), та дозволяє уточнити зміст поняття «матеріальне стимулювання у системі мотивації» як сукупність взаємозв'язаних домінантно-мотиваційних заходів, які спрямовані на задоволення індивідуальних потреб персоналу підприємства в залежності від стратегічних і тактичних результатів їх групової та персональної роботи за допомогою системи законодавчо-нормативних, економічно-фінансових, соціально-адаптивних та організаційних перманентних факторів і заходів, пов'язаних з виробництвом продукції (товарів, робіт та послуг);

методичний підхід до оцінки матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві (с. 68-71), що, на відміну від існуючих, включає комплекс показників, критерії мотиваційної системи матеріального стимулювання трудової діяльності й коригуючі коефіцієнти інтегральної функції, адаптованої для підприємств електроенергетики, та дозволяє визначати ступінь впливу агрегованого мотиваційного ризику на рівень складових матеріального стимулювання персоналу, системну залежність між показниками індивідуальної мотивації та домінантними факторами, що впливають на параметричні дані результативності праці;

науково-практичний підхід щодо визначення ступеня впливу стратегічних мотиваційних управлінських дій на рівень матеріального стимулювання на підприємствах електроенергетики (с. 131-143), який, на відміну від існуючих, базується на використанні ієрархічної структури пріоритетно-мотиваційної й векторно-стратегічної спрямованості підприємств, що дає можливість порівняти й виконати кількісну оцінку

альтернативних варіантів рішення й побудувати альтернативні варіації зміни рівня матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики;

механізм матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики (с. 143-157), який, на відміну від існуючих, базується на стратегічних параметрах та альтернативних напрямках розвитку матеріального стимулювання у системі мотивації, що дає можливість за допомогою використання результатів оцінок ступеня значущості домінантних методів мотивації та ефективності важелів зменшити деструктивний прояв системних факторів мотиваційного впливу на рівень матеріального стимулювання трудової діяльності.

Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях.

Наукові результати дисертації Костіна Д.Ю. з вирішення проблеми удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики знайшли відображення в 26 публікаціях загальним обсягом 7,32 друкованих аркушів, з яких особисто автору належить 7,06 друкованих аркушів, у тому числі 3 статті – у колективних монографіях, 10 статей – у наукових фахових виданнях, з яких 4 статті – у наукових фахових виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз даних. Результати дослідження доповідались і отримали позитивну оцінку на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях. З огляду на вищезазначене, апробацію результатів дисертаційної роботи слід вважати достатньою.

Теоретичне та практичне значення одержаних автором наукових результатів.

Узагальнення та розвиток теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо удосконалення матеріального стимулювання у системі

мотивації на підприємствах електроенергетики дає змогу зробити висновок про важливе науково-теоретичне та практичне значення дисертаційної роботи. Результати дослідження, які становлять його новизну, доведено до конкретних методичних і практичних рекомендацій. Здобувачем опрацьована значна кількість літературних джерел як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів по проблемі удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики. Автор достатньо критично оцінює позиції різних дослідників, аргументовано обґрунтовує свою власну думку. Здобувачем здійснено комплексне дослідження рівня матеріального стимулювання на провідних підприємствах електроенергетики з використанням широкого спектру економіко-математичних методів дослідження.

Практична значущість результатів дослідження підтверджується їх впровадженням в роботу ОЕП «ГРІФРЕ» (довідка про впровадження № 423-а від 25.09.2017 р.), АК «Харківобленерго» (довідка про впровадження № 104/08 від 01.09.2017 р.). Результати дослідження використовуються в діяльності Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України (довідка про впровадження № 225/01-1-297 від 13.09.2017 р.) та Інституту економіки промисловості НАН України (довідка про впровадження № 127/к-62 від 26.09.2017 р.).

Стиль та мова викладення результатів дослідження.

Дисертаційна робота характеризується науковим стилем викладання. Розділи та підрозділи дисертації представлено у логічному зв'язку і послідовності. Викладені результати достатньо повно обґрунтовано та аргументовано. Зміст дисертації відповідає спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

В цілому позитивно оцінюючи дисертаційну роботу необхідно звернути увагу і на деякі дискусійні положення та зауваження:

1. На ряду з дослідженням сутності понять «стимулювання праці», «система мотивації» та «матеріальне стимулювання», доцільно було б провести більш ґрунтовний аналіз поняття «трудові ресурси» в контексті еволюціонування економічної думки, що надало б змогу автору більш детальніше розкрити процес матеріального стимулювання у системі мотивації та зробити акцент на тих сферах діяльності підприємств, які домінують та впливають на рівень мотивації персоналу (стор. 39-50).

2. У роботі визначено, що, незважаючи на індивідуальний характер процесу матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємстві, він ґрунтується на взаємозв'язку двох методичних підходів: визначенні вартості робочої сили та теорії соціально-трудового партнерства (с. 53-58). Однак обмеження в даному випадку лише двома підходами є недоцільним, оскільки зазначені підходи не можуть охопити весь спектр окресленої проблематики. Саме тому, доцільно було б врахувати взаємозв'язок з іншими методичними підходами.

3. У підрозділі 1.3 дисертаційної роботи зазначено основні принципи матеріального стимулювання та мотивації персоналу на підприємстві (стор. 59). Однак доцільно було б більш ширше розкрити зміст кожного принципу й виділити принципи, які дозволяють підприємствам забезпечити персонал певними гарантіями щодо отримання заробітної плати відповідно до досвіду та професійним знань працівників й визначити оплату праці в залежності від особистих показників роботи.

4. У підрозділі 2.1 дисертаційної роботи автор обґрунтовує використання сформованої системи показників оцінки рівня матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики (стор. 68-72), яка містить п'ять показників оцінки соціальної складової та сім – інноваційної, що на нашу думку, може привести до отримання досить стислого узагальнюючого результату. Доцільність використання запропонованих показників не викликає сумніву, але доречним було б доповнити визначену систему показниками за кожним напрямком дослідження для розширення можливості проведення більш

повної діагностики.

5. Аналіз експертних оцінок ранжування методів стимулювання за ступенем значущості для різних категорій працівників на підприємствах електроенергетики показав, що найбільший вплив мають методи грошового заохочення й надання службового житла та пільг, а найменший - отримання освіти за рахунок підприємства (стор. 103-128). Доцільно було б супроводити отримані дані більш конкретними пропозиціями щодо заходів, підсилюючих рівень значущості найменш впливових методів.

6. На нашу думку, більш детальної аргументації потребує виділення показників для перевірки ступеню розбіжності в оцінці значущості методів стимулювання для таких категорій працівників як «кваліфіковані робітники», «фахівці» та «керівники». Доцільно було б поглибити обґрунтування критеріїв відбору зазначених показників відповідно до їх пріоритетного спрямування (стор. 112-128).

7. На рис. 3.8. (стор. 151) представлено механізм оцінки та прогнозування стратегічних позицій підприємств електроенергетики з урахуванням продуктивності праці персоналу, але при цьому надано детальний структурний аналіз лише першого етапу, що не надає комплексне уявлення про особливості зазначеного процесу. На нашу думку, доречно було б розширити та структурно доповнити представлену схему.

8. Ефективність управління персоналом підприємств електроенергетики має забезпечуватися його конкурентоспроможністю. На жаль, у дисертації поряд із приділенням уваги професіоналізму, компетенціям, компетентностям, досвіду працівників, їх лояльності, креативності, впевненості у собі, відповідальності у виконанні завдань, професійної мобільності, активності у трудовій діяльності (стор. 158 - 167), відсутній перелік чинників, що формують конкурентоспроможний персонал.

Висловлені зауваження не знижують загальної високої оцінки дисертаційної роботи Костіна Д. Ю. Дисертація є оригінальним, самостійним дослідженням з актуальної проблеми удосконалення матеріального

стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики.

Відповідність роботи встановленим вимогам до кандидатських дисертацій

Дисертаційна робота Костіна Дмитра Юрійович на тему «Удосконалення матеріального стимулювання у системі мотивації на підприємствах електроенергетики» є завершеним науковим дослідженням, а ідеї автора представляють науковий інтерес для теорії та практики досліджуваної проблеми, також, висновки по роботі сформульовані чітко і повністю передають зміст та сутність основних результатів проведеного дослідження. Автореферат забезпечує ідентичність основних положень, висновків та пропозицій роботи. Актуальність, новизна, обґрунтованість та достовірність положень, висновків і рекомендацій свідчать, що дисертація відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12, 13, 14 чинного «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника» затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 (зі змінами), а її автор, Костін Дмитро Юрійович, заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент
зав. кафедри державного управління,
публічного адміністрування та
регіональної економіки
Харківського національного економічного університету
ім. С. Кузнеця,
д.е.н., професор

Н. Л. Гавкалова



*Ученый секретар специализированной
 Высшей школы №4. 108.05
 Гавкалова Н.Л.*