

Спеціалізованій вченій раді К 23.073.03
Центральноукраїнського національного
технічного університету

ВІДГУК

**офіційного опонента, кандидата економічних наук, доцента
СЕРГІЙЧУКА СЕРГІЯ ІЛЛІЧА
на дисертацію Левандовської Наталії Іванівни
“Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу
підприємств з виробництва будівельних матеріалів”,
Подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика**

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Проблеми на шляху виходу України з економічної кризи змушують вчених-економістів замислюватися над пошуком різноманітних можливостей та невикористаних резервів економічного зростання. Вагоме місце серед них належить підвищенню ефективності праці персоналу. І хоча роки ринкових перетворень якісно змінили і збагатили тематику наукових досліджень, проте на сторінках вітчизняних наукових журналів майже відсутні публікації, присвячені зазначеній тематиці. Не відображає достатньою мірою такі відомості й офіційна статистика.

Дослідження Левандовської Наталії Іванівни на тему “Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів” є актуальним, так як в сучасних умовах на підприємствах галузі спостерігається наявність низки суттєвих проблем у сфері використання персоналу. Недостатня забезпеченість висококваліфікованими кадрами, їх нерациональне використання, низький рівень продуктивності праці, втрати робочого часу, низькі обсяги виробництва, зменшення кількості працюючих, зростання заробітної плати вищими, ніж продуктивність праці, темпами – ці та інші негативні тенденції призводять до значних втрат підприємств. Вчасно отримати інформацію про дійсний внесок працівника у результати діяльності підприємства, виявити чинники впливу на ефективність праці персоналу, визначити дієві заходи щодо активізації інноваційної складової його діяльності дозволяє компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу. Кінцевою метою його застосування є забезпечення сталого економічного розвитку, невинне зростання конкурентоспроможності підприємств. У зв'язку з цим тема дисертаційної роботи Н.І. Левандовської є актуальною і своєчасною, відповідає вимогам сьогодення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу Левандовської Наталії Іванівни виконано у відповідності з науково-дослідними планами Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: “Система оцінки праці робітників сфери матеріального виробництва” (номер державної реєстрації 0108U008326, 2008 р.), внесок автора

у виконання якої полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення оцінки ефективності праці робітників на виробництві; “Удосконалення підходів до державного регулювання підвищення продуктивності праці та організації професійного розвитку працівників в Україні” (номер державної реєстрації 0114U000801, 2014 р.), під час виконання якої автором досліджено і обґрунтовано теоретичні положення й розроблено методичний інструментарій забезпечення оцінки ефективності праці персоналу та виявлення напрямів її підвищення на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів; “Формування та розвиток інноваційних кластерів на регіональному рівні” (номер державної реєстрації 0117U001296, 2017 р.), у ході виконання якої автором розроблено концепцію компенсаційного механізму підвищення ефективності праці; “Стратегічне програмування розвитку мезоекономічних систем в структурі національної економіки” (номер державної реєстрації 0117U001291), участь у виконанні якої полягає у кількісному оцінюванні внеску підприємств сфери матеріального виробництва у формування регіональної інноваційної системи.

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

Наукові положення, висновки і пропозиції, що містяться у дисертації Левандовської Наталії Іванівни, достатньою мірою обґрунтовані, логічні і достовірні.

Поставленої мети, що полягала у обґрунтуванні теоретичних положень та розробці практичних рекомендацій щодо використання та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, досягнуто.

Викладення матеріалу відзначається логічною послідовністю, а зміст дисертації свідчить про комплексний характер проведеного дослідження. Кожний з розділів роботи завершується авторськими висновками з узагальненням теоретико-методичних та практичних результатів комплексного вивчення наукової проблеми.

Загальні висновки до роботи висвітлюють результати дослідження, їх значимість для подальшого розвитку теоретико-методичних досліджень і практичної діяльності з використання компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Висновки та пропозиції, сформульовані за результатами дослідження, є логічними і в повній мірі відображають основні результати, що впливають з мети та завдань дисертаційної роботи.

Під час підготовки дисертаційної роботи автором опрацьовано 249 джерел, серед яких – законодавчі та нормативно-правові акти України, праці провідних вітчизняних і зарубіжних науковців, методичні рекомендації міжнародних організацій з означеної проблематики, публікації у періодичних виданнях тощо. Наукові напрацювання ґрунтуються на статистичній інформації центральних органів виконавчої влади, даних національної та зарубіжних державних служб статистики, фундаментальних положеннях сучасної економіки праці, теорії інноваційного зростання в умовах переходу до постіндустріальної економіки,

дослідженнях вітчизняних та зарубіжних учених з проблем підвищення ефективності праці, результатах власних досліджень і розрахунках автора.

Достовірність та об'єктивність наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації, підтверджується належним рівнем теоретичного обґрунтування, проведеного на основі вивчення та аналізу праць вітчизняних і зарубіжних вчених, логічним зв'язком з поставленою метою і основними завданнями.

Дисертація є авторською роботою, яка засвідчує досягнення поставленої мети і визначених завдань дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів. До найважливіших результатів даного наукового дослідження, які характеризуються науковою новизною та мають важливе значення для науки і практики, можна віднести такі положення:

1. На основі дослідження сутності поняття та особливостей перебігу процесів підвищення ефективності праці в умовах трансформаційних перетворень сучасної економіки (стор. 64-71), теоретично обґрунтовано та практично апробовано принципів засади функціонування багаторівневого компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Автором розроблено концептуальну схему компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (стор. 88) з обґрунтуванням його структури та змісту (цілей, показників, критеріїв тощо); можливістю встановлення векторів та масштабу впливу факторів на рівень ефективності праці; розширенням спектру врахованих у процесі функціонування управлінських функцій; задіянням організаційних та економічних методів підвищення ефективності праці, традиційних й інноваційних інструментів управління через удосконалення системи стимулювання (мотивації) праці персоналу; запровадження системи ключових показників ефективності, систематичних хронометражних спостережень, потенційної можливості зміни оргструктури управління підприємством, діяльності його інженерної й кадрової служб. Запропонований механізм задовольняє вимогам об'єктивного визначення кількісних та якісних характеристик міри участі працівника у досягненні кінцевих результатів діяльності.

2. Здійснений автором аналіз підходів до трактування понять “праця” (стор. 27-29), “ефективність” (стор. 30-33), “ефектність праці” (стор. 33-37), дозволив удосконалити визначення категорії “ефективність праці персоналу”, яка у запропонованому формулюванні визначається через співвідношення фінансових показників діяльності до сукупних затрат фізичної й інтелектуальної праці, спрямовується на одночасне зростання рівня продуктивності, дієвості, економічності, прибутковості організаційної діяльності, акцентує увагу на досягненні високої якості виробництва і стандартів трудового життя працівників у процесі формування концептуальної моделі компенсаційного механізму.

3. Автором розширено систему методів оцінювання ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (стор. 49-59), які, у випадку використання, забезпечують можливість реалізації інноваційного підходу до здійснення суб'єктом господарювання цілеспрямованої, усвідомленої,

енерговитратної, керованої і контрольованої діяльності з формування компенсаційного механізму, що орієнтовано на заохочення прикладання знаннємістких зусиль у виробничому процесі. При цьому, його функціонування передбачає використання у процесі моделювання компенсаційних виплат системи кількісних методів оцінювання досягнутого рівня показників, ґрунтується на процедурах змістовного аналізу ресурсів функціонування, результатів використання, можливості залучення канонічних та креативних розпорядних, економічних та соціально-психологічних методів управління персоналом, регулюється на основі чітких правил адміністрування (стор. 71).

4. Структуровано, з визначенням мети та напрямів удосконалення на інваріантних рівнях розгортання, компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів у вигляді регульованої взаємодії організаційних, економічних, соціальних, нормативно-правових важелів та показників, які перебувають у постійній взаємодії і взаємозв'язку. Запропонована конструкція дозволяє забезпечити безперервність процесу, що спрямовано на досягнення стратегічного результату – підвищення ефективності праці персоналу, найбільш повне та справедливе задоволення потреб сторін трудових відносин, прогнозування економічних вигод на основі виявлення пріоритетних факторів (управління трудовою мотивацією, оновлення оргструктури менеджменту виробничої діяльності, ефективне використання робочого часу) (стор. 180-191).

5. Розроблено кількісну методику оцінювання факторів впливу на ефективність праці персоналу базових підприємств, яка базується на використанні партисипативного методу залучення номінальних експертних груп з метою нормативного багатокритеріального управління динамікою зміни показників ефективності у ході реалізації інформаційно-аналітичних елементів компенсаційного механізму, що у повній мірі відповідає вимогам достовірної верифікації за критеріями пріоритетності та впливовості (стор. 192-201).

6. Дістали подальшого розвитку методи аналітичного оцінювання стану та тенденцій зміни ефективності праці персоналу підприємств на макро-, мезорівнях національної економіки та на виробничому рівні (стор. 37, 45, 56), що дозволяє здійснювати чітку ідентифікацію та кваліметрію впливу різноспрямованих факторів зовнішнього середовища, внутрішніх виробничих умов на діяльність базових підприємств, уникати впливу негативних тенденцій до зниження трудового потенціалу, реалізувати резерви підвищення мотивації персоналу до результативної діяльності, покладати їх у основу зростання рівня ефективності використання виробничого та управлінського персоналу засобами формування та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Практичне значення висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Авторські пропозиції враховано фахівцями Департаменту інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації у процесі підготовки рекомендацій керівникам підприємств реального сектору економіки області щодо запровадження компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу (довідка №56 від 15 вересня

2017 року). У практичній діяльності ТОВ “Сьомий континент – СТ” запроваджено кількісну методику оцінювання факторів впливу, яка базується на використанні партисипативного методу залучення номінальних експертних груп з метою нормативного багатокритеріального оцінювання рівня ефективності праці персоналу, що у найбільш повній мірі відповідає вимогам верифікації за критеріями пріоритетності та впливовості (довідка №2 від 13 лютого 2017 року). Менеджерами ПрАТ “Металит” реалізовано запропоновану автором послідовність комплексного оцінювання досягнутого стану ефективності праці персоналу, який передбачає цілеспрямований та індивідуалізований вибір статичних, динамічних та ключових за рівнем впливу показників моніторингу ефективності праці (довідка №22 від 18 вересня 2017 року). Основні положення дисертації запроваджено в освітній процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання дисциплін “Державне регулювання економіки підприємства”, “Економіка праці та соціально-трудова відносини”, “Мотивування персоналу”, “Технології управління персоналом”, “Управління командами” (довідка №31-15/2327 від 29 грудня 2017 року).

Повнота викладу основних результатів дисертаційного дослідження в опублікованих працях.

За підсумками науково-дослідної роботи за темою дисертації опубліковано 27 наукових праць, які відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 8,03 друк. арк. (особисто здобувачеві належить 26 наукових праць, загальним обсягом 7,95 друк. арк.), у тому числі 11 статей у збірниках наукових праць фахових видань, 16 публікацій – в інших виданнях. Наведені публікації повною мірою відображають основні наукові результати дисертації.

Мова, стиль та оформлення дисертації й автореферату. Дисертація та автореферат написані грамотно, з дотриманням стилістичних та граматичних вимог. Наукові терміни, що вживаються у дослідженні, є загальноновизнаними. Викладення завдань та результатів досліджень, положень наукової новизни, висновків і рекомендацій є доступним для сприйняття, логічним та добре структурованим.

Дисертаційна робота містить додатки, які доповнюють та розширюють її положення. Автореферат за змістом відповідає основним положенням дисертації, в повній мірі відображає її структуру та логіку викладення матеріалу. Оформлення дисертаційної роботи та автореферату відповідає вимогам державних стандартів та Міністерства освіти і науки України.

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи. Критичний аналіз сформульованих у дисертації тверджень, висновків і практичних рекомендацій свідчить, що в роботі мають місце окремі положення, до яких є зауваження або які є дискусійними та потребують уточнення. До них, зокрема, можна віднести:

1. На стор. 37 (рис. 1.1), автор виокремлює можливі підходи до визначення сутності поняття “ефективність праці”: ефективність у значенні результативності праці; ефективність з позицій досягнення мети діяльності організаційної системи; ефективність з позицій задоволення виробничим процесом усіх зацікавлених сторін; вибірковий та комплексний підходи до поняття “рівень

ефективності праці персоналу працівників підприємства”. При цьому не зазначається, якому саме з них він надає переваги особисто.

2. На стор. 45 (рис. 1.2), автором зображено систему факторів забезпечення ефективності праці персоналу виробничих підприємств. Зазначені у схемі фактори безперервно пов’язані між собою і розглядаються як система, основна рушійна сила поступального розвитку підприємства. Всі вони в рівній мірі стосуються як керівників, так і професіоналів, фахівців, технічних службовців, робітників. Кожна з перелічених груп персоналу має специфічні резерви підвищення ефективності праці в частині поліпшення показників. Наведену схему доречно було би доповнити факторами зовнішнього впливу.

3. У розділі 1.1 дисертаційного дослідження роботи автор зазначає, що представниками наукових шкіл використовуються різні підходи щодо оцінювання ефективності праці персоналу. Зокрема, вони базуються на визначенні сутності понять “оцінювання діяльності”, “оцінювання результативності праці”, “оцінювання праці”, “оцінювання персоналу”, “оцінювання управлінської праці”, “оцінювання виконання обов’язків працівником”, “оцінювання ефективності праці”, “оцінювання кадрового потенціалу”, “оцінювання діяльності з менеджменту трудових ресурсів” тощо. Одночасно, недостатньо повно аргументовано, чому саме в роботі використовується поняття “ефективність праці”.

4. В першому розділі (п. 1.2) автор широко представляє гамму методів оцінювання ефективності праці персоналу виробничих підприємств. Зокрема, до їхнього переліку відноситься встановлення рівня соціально-економічної ефективності персоналу; оцінювання ефективності праці у взаємозв’язку з її оплатою; порівняння результатів господарської діяльності із залученими до виробничого процесу факторами/використаними ресурсами; експертне оцінювання; економіко-математичні методи та моделі. На нашу думку, більше уваги доцільно було би приділити такому аспекту дослідження, як “ефективність управлінського процесу”.

5. В першому розділі (стор. 70) автором узагальнено показники оцінювання ефективності праці персоналу, їм надано системного характеру. Так, серед широкого загалу показників виокремлено узагальнюючі, часткові, допоміжні, багатофакторні, цільові, функціональні тощо. На нашу думку, доцільно було б більше уваги приділити оперативним показникам оцінювання ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, адже значна частка їхнього робочого часу припадає на виконання тимчасових (разових) завдань.

6. В першому розділі роботи автором детально досліджено науково-методичні підходи до визначення та реалізації факторів підвищення ефективності праці персоналу виробничих підприємств у ході формування компенсаційного механізму на виробничому рівні (стор. 72-90). Робота б виграла від того, якби узагальнення було унаочнено, наведено у вигляді таблиці.

Водночас зазначені зауваження не знижують наукової і практичної цінності основних положень дисертації, зроблених висновків і сформульованих рекомендацій, а підкреслюють актуальність, складність та комплексність обраної теми.

Загальний висновок. Дисертаційна робота Левандовської Наталії Іванівни на тему “Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів” є завершеним науковим дослідженням, що відповідає обраній темі та визначеній меті. В роботі отримано нові науково обґрунтовані результати, які полягають в узагальненні теоретичних положень та розробці методичного інструментарію забезпечення організаційно-економічних засад функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Дослідження виконано автором самостійно на достатньо високому теоретико-методологічному рівні. Основні положення та отримані наукові результати висвітлено у публікаціях автора. Автореферат відображає основні наукові результати та висновки, сформульовані у дисертаційному дослідженні.

Дисертація має наукове та практичне значення, належним чином структурована, порядок викладення матеріалу відображає послідовність проведеного автором дослідження. Тема та зміст дисертаційної роботи відповідають паспорту спеціальності 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Враховуючи актуальність теми дослідження, його наукову новизну, значимість отриманих результатів для науки і практики, відповідність дисертаційної роботи вимогам Міністерства освіти і науки України, пп. 9, 11, 12, 13, 14 “Порядку присудження наукових ступенів”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами та доповненнями, вважаю, що її автор Левандовська Наталія Іванівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту

Національного університету кораблебудування

імені адмірала Макарова МОН України

С. І. Сергійчук

Підпис Сергійчука С

Вчений секретар



С.А. Уткіна