

**РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ**

Спеціалізована вчена рада ДФ 64.055.032 Харківського національного
економічного університету імені Семена Кузнеця,
Міністерство освіти і науки України, м. Харків
прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань
05 «Соціальні та поведінкові науки» на підставі прилюдного захисту дисертації
«Економічне стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління
підприємств» за спеціальністю 051 «Економіка»
«24» травня 2023 року.

Тутова Анастасія Сергіївна 1995 року народження,
громадянка України,
освіта вища, закінчила у 2018 році Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця за спеціальністю «Фінанси, банківська
справа та страхування».

Закінчила аспірантуру з відривом від виробництва у 2022 році в
Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця,
де виконала освітньо-наукову програму «Економіка» за спеціальністю
051 «Економіка».

Працює викладачем кафедри менеджменту, логістики та інновацій,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, з
01.10.2022 р. до цього часу.

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному
університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України,
м. Харків.

Науковий керівник Ястремська Олена Миколаївна, доктор економічних
наук, професор, Харківський національний економічний університет імені
Семена Кузнеця, завідувач кафедри менеджменту, логістики та інновацій.

Здобувач має 6,5 наукових публікацій за темою дисертації, всі з яких є
статтями у наукових фахових виданнях України.

1. Тутова А. С. Інструменти економічного стимулювання топ-менеджерів.
Вісник Київського національного університету технологій та дизайну:

Економічні науки. Київ: КНУТД, 2019. № 4 (137). С. 104-111 (фахове видання, Index Copernicus).

2. Тутова А. С. Особливості стимулювання менеджерів вищої ланки в сучасних організаційних умовах. Науковий журнал Вісник СХУ ім. В. Даля. Сєвєродонецьк : СХУ ім. В. Даля, 2021. №3 (267). С. 94-97 (фахове видання, Index Copernicus).

3. Malyarets L., Iastremska O., Tutova A. Determination of priority quality factors of stimulation of top managers of enterprises. Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries. Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries, 2022. No. 2 (20), P. 75 - 85 (фахове видання, Index Copernicus). DOI: <https://doi.org/10.30837/ITSSI.2022.20.075>

4. Тутова А.С. Економічне стимулювання праці менеджерів стратегічного рівня управління підприємств за результатами їх діяльності. Науковий журнал "Бізнес інформ". Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України, 2022. №06. С. 122-129 (фахове видання, Index Copernicus). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-6-122-129>.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

Опонент **Криворучко О. М.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, завідувач кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У першому розділі на стор. 70 можливо було б розширити матеріал щодо відмінностей системи стимулювання праці топ-менеджерів від системи стимулювання менеджерів інших рівнів управління підприємств та провести більш детальні розвідки у цьому напрямку.

2. У теоретичній частині роботи наведено ряд визначень, що розкривають сутність понять "стимулювання" та "економічне стимулювання" (табл. 1.4, стор. 41 та табл. 1.5, стор. 43), які приводиться в роботах вітчизняних вчених. Доцільно було б включити трактування понять зарубіжними науковцями.

3. У другому розділі доречно було б доповнити дослідження аналізом особливостей стимулювання топ-менеджерів на підприємствах різних галузей

промисловості в Україні та різних форм власності і виявити можливі стійкі існуючі тенденції.

4. На с. 173-174 у табл. 3.8 наведено питання до менеджерів стратегічного рівня управління підприємств відносно систем стимулювання, які використовуються на підприємствах, для визначення суб'єктивного, якісного відношення менеджерів до використовуваних систем стимулювання. Хотілося б розширити обґрунтування включення саме цих питань в анкету та використовуваної оцінки у балах для їх оцінювання.

5. Динаміку інтегрального якісного показника економічного стимулювання праці топ-менеджерів, який обчислений з використанням першого латентного фактору, представлено на рис 3.2. (с. 185-186). Можливо було б не обмежуватися розрахунком інтегрального показника лише за частковими виділеними показниками першого латентного фактору, а врахувати всі вагомні часткові показники за всіма факторами, факторні навантаження яких перевищують 0,7, тобто є суттєвими.

Опонент **Миколайчук І. П.**, кандидат економічних наук, доцент, Державний торговельно-економічний університет, доцент кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. На сторінці 36-37 підрозділу 1.1 в табл. 1.2 наведено перелік функцій стратегічного рівня управління підприємством, однак доречно було б при цьому зазначити, що це загальні управлінські класичні функції, ефективна реалізація яких залежить від участі керівників всіх рівнів управління. До того ж тут викладено лише один з класичних підходів до їх класифікації, тому варто було поглибити взаємозв'язок загальних та конкретних функцій менеджерів стратегічного рівня управління.

2. На сторінках 67-69 підрозділу 1.3 варто збільшити обсяг матеріалу щодо аналізу зарубіжних програм міжнародних корпорацій до стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління та актуалізувати відмінні особливості стимулювання та мотивації з огляду на тенденції останніх років та стереотипи поведінки менеджерів в різних країнах. На сторінках 72-77 підрозділу 1.3 наведено детальний аналіз нормативно-правових актів, що регулюють систему оплати праці в Україні. Також було б доречно додати аналіз законодавчих актів, що регулюють систему оплати праці топ-менеджерів за кордоном, а також у провідних промислових корпораціях світу.

3. У розділі 2 здійснено аналіз структурних зрушень кількісних показників оплати праці топ-менеджерів (с. 82-107). Доречно було б у підрозділі 2.1 проаналізувати основні показники, за якими нараховуються суми стимулювання діяльності менеджерів стратегічного рівня управління у промисловості України (на відміну від інших видів діяльності) та встановити між ними залежність.

4. Представлений методичний підхід до визначення взаємозв'язку між показниками оплати і стимулювання праці топ-менеджерів та показниками результативності діяльності підприємств (с. 165 – 166, табл. 3.7) є обґрунтованим і достатньо детально представленим. Також було доречно у табл. 3.7. розширити інформацію щодо отриманих результатів за кожним етапом.

5. Обчислені значення інтегральних показників об'єктивного та суб'єктивного аспектів економічного стимулювання є обґрунтованими за допомогою економіко-математичних методів і наведеними у підрозділі 3.3 (с. 196 – 202). Проте їх було б більш доречно розмістити у відповідних підрозділах 3.1 та 3.2, де наведено відповідне методичне забезпечення щодо визначення результатів господарювання та опитування менеджерів стратегічного рівня, що сприяло б цілісності подання матеріалу.

Рецензент **Гавкалова Н. Л.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та економічної політики, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У розділі 1.1 приділено багато уваги аналізу та уточненню теоретичних аспектів економічного стимулювання. Доцільно також було б більш детально дослідити визначення поняття «менеджер стратегічного рівня управління» та вказати на відмінності між цим поняттям та поняттями «топ-менеджер».

2. У підрозділі 2.1 на сторінках 99-107 проаналізовано стан ринку праці під час війни, було б доцільно виокремити інформацію щодо діяльності та оплати праці менеджерів стратегічного рівня управління з початку повномасштабного вторгнення та порівняти наявні зміни до та після 24 лютого 2022 р.

3. Дисертація відрізняється обґрунтованим використанням економіко-математичних методів, що дозволили розробити методичне забезпечення з

економічного стимулювання діяльності менеджерів стратегічного рівня управління. Слід зазначити, що при визначенні показників використання економічних ресурсів діяльності підприємств за об'єктивною складовою, можливо було б доповнити цю систему показниками використання інтелектуальної власності підприємств та розширити їх перелік щодо інформаційних ресурсів. Тому що саме ці види ресурсів у сучасних умовах стають переважними і такими, що здатні генерувати додаткові прибуткові потоки для підприємств (підрозділ 3.1, с. 153 – 159).

4. Розроблений у підрозділі 3.1 методичний підхід до визначення взаємозв'язку між факторами результативності діяльності підприємства та показниками економічного стимулювання топ-менеджерів є обґрунтованим і детально представленим. Втім, хотілося б розширити перелік показників, які характеризують економічне стимулювання топ-менеджерів, а не обмежуватися тільки двома (с. 158 – 163).

Рецензент **Самойленко В. В.**, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. На сторінках 75-76 першого розділу дисертації, можливо було б у табл. 1.14 додати нормативно-правові та законодавчі акти, що регулюють систему оплати праці та враховують зміни в законодавстві, які відбулись за час повномасштабної війни в Україні, а також навести динаміку зміни оплати праці менеджерів на посадах стратегічного рівня управління провідних суб'єктів господарювання України та вказати основні причини такого явища.

2. Всі досліджені у дисертації підприємства належать до промислових і машинобудівних. До їх сукупності відсутні зауваження. Проте хотілося б, що б у дисертації було більш детально розкрито вибір саме цих підприємств, а також їх кількості (с. 193 – 202). Але обрані і використані економіко-математичні методи застосовані коректно, що підтверджує достатність вибору досліджуваної кількості підприємств для застосування відповідних методів дослідження.

3. Науково обґрунтованою і цікавою є пропозиція з урахування кількісних значень інтегральних показників за об'єктивним і суб'єктивним аспектами стимулювання у відповідності з принципом Парето 80 на 20 (с. 205 – 206).

Також можливо було б виявити залежність значень цих двох інтегральних показників за підприємствами і роками та у відповідності з отриманими коефіцієнтами кореляції вирахувати середні та саме їх використати як коефіцієнти вагомості кожного інтегрального показника за відповідним аспектом.

4. На с. 208 підрозділу 3.3 наведено узагальнену таблицю порівняння сум економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління за існуючими на підприємствах умовами та за запропонованими у дисертації методичними підходами. Розраховані кількісні значення доводять доцільність використання пропозицій дисертації. Проте їх опис і пояснення виглядає скороченими. Можливо було б більш детально пояснити зміни за кожним підприємством, що підвищило б позитивність сприйняття загальних висновків і пропозицій дисертації.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.032 **Назарова Г. В.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри соціальної економіки, надала позитивний відгук без зауважень:

Результати відкритого голосування:

"За" 5 членів ради,

"Проти" 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Тутовій Анастасії Сергіївні ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Голова спеціалізованої
вченої ради



Назарова Г. В.