Спеціалізованій вченій раді Д 12.105.03
Донбаської державної машинобудівної академії

ВІДГУК
офіційного опонента Філіпішина Ігоря Володимировича
на дисертацію Попадюк Ольги Олександрівни
на тему: «Формування системи матеріальної мотивації працівників малих машинобудівних підприємств»,
подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

Актуальність обраної теми дисертації. Однією з основних проблем, без вирішення якої неможливою є успішна діяльність суб'єктів господарювання, в тому числі й малих машинобудівних підприємств, є низька продуктивність праці персоналу, відсутність зацікавленості в досягненні цілей підприємства, підвищенні якості виконуваних робіт. Недостатня мотивація працівників до підвищення ефективності трудової діяльності є однією з причин незадовільного економічного стану багатьох малих машинобудівних підприємств в Україні. Вирішення даної проблеми об'єктивно вимагає створення науково обґрунтованої системи матеріальної мотивації праці персоналу підприємств. Тому тема дисертації Попадюк О.О. є актуальною і своєчасною, а завдання дослідження представляють науковий і практичний інтерес, оскільки спрямовані на встановлення не лише сукупного оптимального розміру матеріальних стимулів, але й на їх розподіл між працівниками підприємства відповідно до їх вкладу в результати діяльності.

Мета дослідження автором вбачається в теоретичному обґрунтуванні та розробці науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення матеріальної мотивації персоналу малих машинобудівних підприємств на основі балансу інтересів працівників та власників підприємства (с. 6). За своєю теоретичною і практичною спрямованістю робота є актуальною тому, що розкриває економічний зміст формування такої системи матеріальної мотивації персоналу малих машинобудівних підприємств, яка спрямована на

Вхід. № 05-221
«12» 05 2015 р.
ДДМА

підвищення ефективності трудової діяльності, а отже, і на підвищення ефективності функціонування підприємства.

Обґрунтованість та достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій. Наукові положення та одержані результати дослідження, висновки і рекомендації, що викладені у дисертаційній роботі, є достовірними і обґрунтованими. Це підтверджується логікою дослідження, суворим дотриманням загальнонаукових принципів ведення наукових досліджень, адекватністю наукових методів предмету дослідження, коректністю методів обробки інформації, точністю викладення результатів дослідження.

Автором розкриті різні точки зору на трактування термінів «потреба», «мотив», «мотивація», «стимул», «стимулювання» (с. 13-28). За результатами критичного осмислення наукових підходів до сутності мотивації автор визначає її як цілісне явище, яке має дві компоненти: структурну – яка включає в себе мотиваційний профіль персоналу (певну структуру переважаючих внутрішніх мотивів персоналу підприємства) та процесну (формування та застосування, виходячи з можливостей підприємства та поставлених цілей системи матеріальних стимулів) (с.30).

За результатами дослідження сучасного стану матеріальної мотивації на українських підприємствах дисертант визначає головну роль матеріальної мотивації в стимулюванні персоналу малих машинобудівних підприємств. Це доводиться переконливою аргументацією щодо низького рівня задоволення найбільш життєво необхідних потреб працівників підприємств: в у 2013 році 35,8% домогосподарств відмовляли собі в найнеобхіднішому, крім продуктів харчування (с. 65), низьким рівнем оплати праці на машинобудівних МП: в 2013 році середньомісячна заробітна плата на машинобудівних МП становила 2045 грн., тоді як в цілому по машинобудуванню 3185 грн. (с. 39), а також обмеженістю застосування нематеріальних стимулів на малих підприємствах в порівнянні з крупними (с. 63).

Автор обґрунтовує головні вимоги до системи матеріальної мотивації (с.43), а також доводить необхідність поступового наближення шляхом ітерацій стимулів та профілю персоналу, який відповідає цілям підприємства. Дисертант позначає такі системи матеріальної мотивації як конвергентні (с.53).

У дисертації Попадюк О. О. здійснено теоретичний і методологічний аналіз складових системи матеріальної мотивації, яка має складну внутрішню будову, взаємодіє із зовнішнім середовищем (с. 31-33), а також узгоджує інтереси персоналу підприємства та власників (с. 37-38).

Обґрунтованість сформульованих в дисертації положень, висновків і практичних рекомендацій забезпечується комплексним застосуванням наукових підходів і методів, які були використані для вирішення поставлених завдань. Потрібно відзначити широке використання статистичних, аналітичних та інформаційних матеріалів Державної служби статистики України, даних фінансової звітності підприємств, наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених.

Треба погодитись з дисертантом, що в фаховій літературі повністю не сформульовано єдиних підходів і критеріїв до аналізу системи матеріальної мотивації на підприємстві, основна увага науковців зосереджується на аналізі окремих аспектів мотивації, а тому існує потреба в розробці таких методичних підходів до оцінки управління матеріальною мотивацією на підприємстві, які б враховувала б його системність і дозволяли проаналізувати наскільки система матеріальної мотивації на підприємстві виконує основну функцію – спонукати працівників підприємства до кращого виконання своїх обов'язків, враховуючи особливості машинобудівних МП (с. 72). Виходячи з цього автор пропонує виокремлювати три аспекти аналізу матеріальної мотивації на підприємствах: оцінку матеріальних стимулів; оцінку ступеню сприйняття системи матеріальної мотивації персоналом як чинника, що спонукає до підвищення ефективності трудової діяльності та оцінку ефективності управління системою матеріальної мотивації на підприємстві (с. 75-76). В дисертації автором проведено дослідження всіх трьох аспектів матеріальної мотивації на машинобудівних МП з використанням авторських розробок.

За результатами кореляційного аналізу на предмет встановлення зв'язку показників системи матеріальної мотивації на машинобудівних МП з одного боку та плинністю кадрів і продуктивністю праці – з іншого, автором обґрунтовано можливість застосування відношення рівня оплати праці на підприємстві до середнього по промисловості регіону в якості індикатора виконання матеріальним мотивуванням функції утримання персоналу (с. 85-86).

Для оцінки оцінку ступеня сприйняття системи матеріальної мотивації персоналом автором розроблено анкету, застосовуючи яку встановлено низький рівень загального сприйняття системи матеріальної мотиці, задоволеності обсягом матеріальних стимулів, та справедливістю їх розподілу на низці машинобудівних МП (с. 105-110).

З метою оцінку ефективності управління системою матеріальної мотивації на підприємстві автором розроблено еталонну матрицю, яка дозволяє оцінити ефективність системи матеріальної мотивації за динамікою декількох показників (с. 126-127). Застосовуючи порівняння фактичної динаміки показників з еталонною дисертантом проведено оцінку ефективності управління системою матеріальної мотивації на машинобудівних МП (с. 131-135) та виокремлено основні проблеми, які мають бути вирішені при формуванні системи матеріальної мотивації на машинобудівних МП (с. 137).

Відповідно до виявлених проблем, автором розроблено модель матеріальної мотивації з врахуванням інтересів власників підприємства та персоналу (с. 142-144). Відповідно до моделі обґрунтовано величину змінних матеріальних стимулів, які підлягають перерозподілу серед працівників машинобудівних МП залежно від їх вкладу у випуск продукції (с. 166-168). Автором розроблено надано низку методичних та практичних рекомендацій щодо розподілу змінної частини матеріальних стимулів серед основних категорій персоналу машинобудівних МП (с. 173-187), а також щодо формування ефективної системи матеріальної мотивації на машинобудівних МП конвергентного типу, яка б забезпечувала виконання основних функцій матеріальної мотивації та узгоджувала інтереси власників та працівників підприємства (с. 189-197).

Всі висновки, що сформульовані в дисертаційній роботі, базуються на достовірних наукових та статистичних джерелах. Загальний обсяг викладеного матеріалу є достатнім для обґрунтуванні запропонованих дисертантом висновків і рекомендацій. Основні положення та висновки дисертації апробовані автором на 8 міжнародних та 5 всеукраїнських наукових та науково-практичних конференціях і семінарах різних рівнів. Наукові положення, висновки і пропозиції в достатній мірі науково аргументовані, мають теоретичне і практичне значення та достовірні ознаки новизни.

Наукова новизна одержаних результатів. Основні положення дисертації, що визначають її наукову новизну, полягають у наступному:

1. обґрунтовано на основі застосування кореляційного аналізу доцільність порівняння величини матеріальних стимулів, які застосовуються на підприємстві з середніми на локальному ринку праці (с. 85-86);

2) розроблено еталонні матриці для порівняння фактичної ієрархії динаміки показників-індикаторів ефективності управління матеріальною мотивацією з еталонною, що, надає можливість комплексно оцінити ефективність даного аспекту управлінської діяльності, враховуючи інтереси персоналу та власників підприємства шляхом комплексного поєднання динаміки показників прибутковості підприємства (інтереси власників) та динаміки величини матеріальних стимулів, які отримують працівники (інтереси персоналу) (с. 126-128);

3) удосконалено науково-методичний підхід до оцінки вкладу кожного працівника у зростання випуску продукції, згідно якої буде перерозподілятися змінна частина матеріальних стимулів між персоналом шляхом коригування величини матеріальних стимулів в залежності від зовнішніх умов, а також і в силу зміни мотиваційного профілю персоналу (с. 173-176, с. 178-182) ;

4) удосконалено систему матеріальної мотивації праці на малих машинобудівних підприємствах на основі впровадження моделі забезпечення балансу інтересів працівників та власників підприємства шляхом одночасного зростання прибутку і заробітної плати персоналу (с. 151-159), що забезпечує виконання матеріальною мотивацією функції утримування персоналу і стимулює підвищення ефективності трудової діяльності.

5) запропоновано розглядати матеріальну мотивацію як системну складову управлінської діяльності, яка поєднує формування (посилення, актуалізацію) мотиваційного профілю організації, підбір та утримання на підприємстві персоналу з певним набором мотивів до трудової діяльності та пошук, оптимізацію і застосування системи матеріальних стимулів, які спонукають персонал до трудової діяльності, задають її обсяги, інтенсивність та форми, а також сприяють досягненню певних цілей, що відповідають мотиваційному профілю персоналу (с. 30) ;

6) введено нову ознаку класифікації систем матеріальної мотивації мотивування – стратегію формування, що надає можливість класифікувати системи матеріальної мотивації за базисним підходом до розуміння мотивації, як соціально-економічного явища, та визначити конвергентний тип матеріальної мотивації найбільш ефективним, так як він поєднує і структурний підхід (статична компонента мотивації) і процесний (динамічна компонента мотивації) та дозволяє визначити напрям удосконалення матеріальних мотивів (с. 53);

7) дістало подальшого розвитку теоретичне та науково-методичне підґрунтя вдосконалення матеріальної мотивації на машинобудівних малих підприємствах з позиції доцільності застосування конвергентних систем матеріальної мотивації, як таких що одночасно враховують і структурну і динамічну компоненту матеріальної мотивації та на відміну від існуючих підходів базуються лише на відмінностях в системі оплати праці (с. 67-69).

Отримані автором результати та надані пропозиції за умови їх реалізації сприятимуть більш ефективному використанню матеріальних та фінансових ресурсів машинобудівних МП.

Ідентичність змісту автореферату і основних положень дисертації. Текст автореферату адекватно відображає основний зміст, структуру та ідейну спрямованість дисертації. Зміст автореферату відповідає основним положенням, висновкам і рекомендаціям дисертаційного дослідження. Новизна, яка відображена у дисертації, повністю відповідає роботі.

Оцінка публікацій. Основні положення та результати дисертаційного дослідження достатньо повно висвітлені у опублікованих 21 працях (17 із них належать особисто автору), у тому числі 6 статтях у наукових фахових виданнях. Загальний обсяг публікацій з теми дисертації складає 2,85 друк. арк., з них особисто дисертанту належить. 2,4 друк. арк.

Дискусійні положення та недоліки. Відзначаючи в цілому достатній рівень наукових здобутків дисертанта, обґрунтованість переважної більшості результатів дослідження, потрібно відзначити наявність певних недоліків та дискусійних моментів.

1. Розроблена автором модель матеріальної мотивації (с. 159) та низка методичних рекомендацій щодо розподілу матеріальних стимулів (с. 173-176, с. 178-182) мають обмеження у застосуванні, а тому доцільно вказати, за яких умов вони можуть бути застосовані на практиці при формуванні системи матеріальної мотивації.

2. Дисертант виокремлює три компоненти матеріальної мотивації спрямована на: підвищення продуктивності праці; стимулювання підвищення якості робіт; стимулювання раціонального використання ресурсів (с. 147). Однак в подальшому основна увага в дослідженні зосереджена лише на стимулюванні підвищення продуктивності праці.

3. В дисертації обґрунтовано основні вимоги до системи матеріальної мотивації: об'єктивність, передбачуваність, адекватність, своєчасність, значущість, справедливість (с. 43). Потрібно було б проаналізувати, чи задовольняє наведеним вимогам система матеріальної мотивації сформована на основі науково-методичних рекомендацій та пропозицій автора, наведених в третьому розділі дослідження.

4. В наведеній схемі на рис. 1.7, с. 38 не конкретизовано як саме відбувається узгодження інтересів власників машинобудівних МП та персоналу.

5. У розробках автора в п. 3.2 та п. 3.3 дисертації основний акцент здійснено на забезпечення виконання матеріальною мотивацією функції підвищення ефективності трудової діяльності. Доречно вказати, як буде забезпечуватися виконання іншої функції, яка раніше (с. 26) визначена автором, як одна з головних – функції утримання персоналу на підприємстві.

Загальна оцінка дисертаційного дослідження. Дисертація Попадюк Ольги Олександрівни «Формування системи матеріальної мотивації працівників малих машинобудівних підприємств» характеризується цілісністю та завершеністю, досконалістю структури, послідовним та логічним викладенням матеріалу у повній відповідності до плану роботи та поставлених завдань, методологічною довершеністю наукового аналізу. Автору вдалося досягти композиційної єдності дослідження, відповідного співвідношення окремих частин, розробка яких відповідає значущості окремого завдання для вирішення основної проблеми. Результати дисертації розв'язують назрілу проблему формування ефективної системи матеріальної мотивації на машинобудівних МП, яка б враховувала тенденції в

зовнішньому середовищі та узгоджувала інтереси персоналу та власників підприємства. Отримані дисертантом основні теоретико-методичні положення і висновки чітко сформульовані. Проведене дослідження підтверджує належний рівень наукової зрілості та професійної підготовки здобувача.

Дисертація відповідає пп. 9, 11, 12, 13 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567, а здобувач Попадюк Ольга Олександрівна заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і аудиту
ДВНЗ «Приазовський державний
технічний університет»
Міністерства освіти і науки України — І. В. Філіпішин

Підпис Філіпішина І.В.
ЗАСВІДЧУЮ
НАЧ. ЗАГАЛЬНОГО
ВІДДІЛУ Т.О.ЗІРЕНКО
14.05.2015

Відгук отримано 12.05.2015
В.О. Вченого секретаря
СВР 12.05.15 В. Г. Савенко