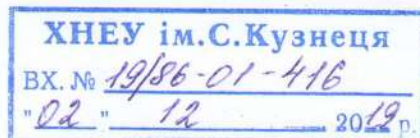


ВІДГУК

офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Шимановської-Діанич Людмили Михайлівни
на дисертаційну роботу Близнюк Тетяни Павлівни
«Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії»,
представленої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за
спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами
економічної діяльності)

Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами.

Управління персоналом є однією з найбільш важливих складових в системі управління сучасним підприємством, яка здатна багаторазово підвищити його ефективність, забезпечити конкурентоспроможність і стабільність. В умовах глобалізації система управління персоналом в міжнародних компаніях набуває нових ознак, зумовлених необхідністю ефективно діяти одночасно в багатьох країнах, а також управляти мультикультурними колективами, вибудовуючи гармонічні системи комунікації, мотивації, регулювання, навчання, тощо. Отже, вивчення досвіду управління персоналом в міжнародних компаніях є надзвичайно актуальним. Саме тому оптимізація крос-культурних відносин стає невід'ємною умовою функціонування сучасних компаній і виступає головним завданням крос-культурного менеджменту для будь-якої мультинаціональної компанії в умовах глобалізації. Інтернаціоналізація соціально-економічних процесів висуває перед менеджером завдання не тільки коректно ідентифікувати відмінності національних культур, а й адекватно їх використовувати для подолання міжкультурних бар'єрів під час розбудови відносин із зарубіжними партнерами. Розвиток крос-культурних комунікацій допоможе не лише контролювати внутрішню ситуацію, але й налагоджувати взаємини з іншими міжнародними компаніями, що мають багатонаціональні колективи та відзначаються наявністю субкультур.



Тема дисертаційної роботи Близнюк Т.П. присвячена розв'язанню однієї з таких проблем, а саме розробці та реалізації методології управління персоналом у мультинаціональних компаніях. Зазначене вище є свідченням актуальності теми дисертації Близнюк Т.П., яка виконана відповідно плану науково-дослідних робіт Харківського національного економічного університету імені С. Кузнеця зокрема за темою: «Проблеми управління: лідерські, маркетингові та корпоративні аспекти» (номер державної реєстрації 0118U102001); Черкаського державного технологічного університету за темою: «Соціальні та економічні трансформації ринку: регіональний та галузевий аспект» (номер державної реєстрації 0115U000972); та наукового журналу «Економіка і фінанси» (м. Дніпропетровськ) за темами: «Соціально-економічні проблеми менеджменту» (номер державної реєстрації 0114U006189) та «Підвищення ефективності управління підприємствами різних організаційно-правових форм в умовах фінансово-економічної нестабільності» (номер державної реєстрації 0114U006193).

Зміст дисертації та її завершеність

Дисертація складається із анотації, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 678 сторінок, основний текст викладений на 370 сторінках. Дисертаційна робота містить 81 таблицю, 28 рисунків та 16 додатків. Дисертаційна робота характеризується логічною, завершеною структурою, послідовною побудовою, повною мірою висвітлює зміст визначених розділів. Зміст дисертації відповідає меті і завданням дослідження. Робота написана у науковому стилі та проілюстрована відповідними рисунками, таблицями, графіками.

У вступі обґрунтовано сутність і актуальність теми дисертації, сформульовано її мету та завдання, визначено методи дослідження,

відображено наукову новизну, зазначено відомості про публікації, подано відомості про апробацію одержаних результатів дослідження.

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи управління персоналом у крос-культурному середовищі» розглянуто проблему переосмислення сутності управління персоналом компанії в умовах крос-культурного середовища, сформовано методологічний базис управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі, визначено сутність дефініції «мультинаціональна компанія», уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту у частині трактування такої дефініції, як «крос-культурний менеджмент» та обґрунтовано концепцію управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища.

У другому розділі «Порівняльний аналіз крос-культурних аспектів управління персоналом» уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту в частині трактування таких дефініцій, як «культура», «національна культура» та «організаційна культура», визначено концептуальні засади крос-культурних досліджень феномена «культура» в контексті крос-культурного менеджменту, уточнено методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур та обґрунтовано теоретичний базис методичного підходу до діагностування організаційної культури мультинаціональної компанії у контексті ціннісного підходу.

У третьому розділі «Методологія формування крос-культурного середовища компаній в Україні» розглянуто методологію формування крос-культурного середовища, сформовано методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів (поколінського та організаційного), уточнено теоретичні засади теорії поколінь для опису поколінської культури сучасних українських поколінь на основі використання еміс-підходу.

У четвертому розділі «Методичне забезпечення управління персоналом у мультинаціональній компанії» обґрунтовано теоретичний базис розробки методологічного підходу до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії, який складається з оцінки трьох складових управління персоналом мультинаціональної компанії, а саме, оцінки рівня розвитку мультинаціональної компанії, оцінки рівня розвитку персоналу мультинаціональної компанії й оцінки рівня готовності персоналу мультинаціональної компанії до крос-культурної взаємодії. Також обґрунтовано теоретичний базис методичного підходу до діагностики типу організаційної культури.

У п'ятому розділі «Інструментарій оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії» розроблено методологічний підхід до оцінки визначених складових управління персоналом мультинаціональної компанії, проведено оцінку складових управління персоналом одинадцяти мультинаціональних компаній та обґрунтовано практичні рекомендації щодо удосконалення управління персоналом проаналізованих мультинаціональних компаній в крос-культурному середовищі.

Висновки і рекомендації, які логічно випливають із виконаних досліджень, підтверджуються довідками про впровадження результатів дисертаційної роботи.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дослідження

Вивчення дисертаційної роботи, автореферату та публікацій за темою дисертації дозволяє зробити висновок, що наукові результати у цілому є належним чином обґрунтованими, логічними й достовірними. Вони базуються на опрацюванні значного масиву наукових розробок вітчизняних та зарубіжних дослідників з питань управління персоналом в умовах глобалізації як визначальної складової системи управління компанії,

закономірностей формування організаційної культури та обґрунтування напрямів удосконалення управління персоналом мультинаціональної компанії у міжнародному середовищі, а також результатом всебічного та об'єктивного аналізу досліджуваних явищ, здійсненого за допомогою сучасного наукового інструментарію. У процесі дослідження застосовано сукупність загальноновизнаних методів наукового пізнання: логічний і історичний аналіз, узагальнення, аналіз і синтез, індукція та дедукція, контент-аналіз, порівняльний аналіз, метод ранжування, методи описової статистики для експертних даних, метод канонічного аналізу, профільний аналіз, абстрактно-логічний метод, системний аналіз, метод головних компонент, матрично-структурний аналіз. Саме такий диверсифікований інструментарій дослідження дав змогу автору вирішити поставлені завдання і сформулювати обґрунтовані висновки.

Інформаційну базу дослідження становили законодавчі та нормативні документи з питань управління персоналом; офіційні статистичні дані з баз статистичної інформації Державної служби статистики України, Організації Об'єднаних Націй, Міжнародної організації праці, Світового банку, Організації економічного співробітництва і розвитку; результати міжнародних спостережень, рейтингування та індексування, оприлюднені міжнародними інституціями: Всесвітнім економічним форумом, Трансперансі Інтернешнл, Фондом Спадщини; офіційні статистичні дані щодо функціонування компаній, оприлюднені на офіційних сайтах компаній; наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали періодичних видань, ресурси мережі Інтернет, монографії, наукові статі вітчизняних та зарубіжних вчених.

Наукові положення, результати, висновки дисертаційної роботи підтверджуються публікаціями у наукових виданнях та їх апробацією на науково-практичних конференціях.

Аналіз дисертаційної роботи, розроблених і запропонованих у ній наукових положень та рекомендації дозволяє зробити висновок щодо

достатнього ступеню їх обґрунтованості згідно встановлених вимог та відповідність дисертації Близнюк Т.П. спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Наукова новизна результатів дослідження

Серед найважливіших теоретичних і практичних наукових результатів дисертаційної роботи, які характеризують наукову новизну та особистий внесок дисертанта, можна визначити такі:

– сформовано методологічний базис управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах різноманіття національних культур, який ґрунтується на оригінальній композиції теоретико-методологічного погляду на управління персоналом мультинаціональної компанії: визначено принципи, функції, напрями впливу та основні складові технології управління (п. 1.1, с. 70);

– обґрунтовано концепцію управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища, яка базується на врахуванні впливу трьох рівнів культури: національної (національні особливості управління персоналом і рівень готовності персоналу до крос-культурної взаємодії), поколінської (поколінські особливості управління персоналом кожного покоління, яке має представників у персоналі мультинаціональної компанії) та організаційної (характеристики організаційної культури, найбільш властиві відповідному рівню розвитку компанії) мультинаціональної компанії (п. 1.2, с. 100);

– визначено визначення сутності дефініції «мультинаціональна компанія» у контексті крос-культурного менеджменту, особливістю якої є наявність крос-культурної ознаки в якості ключової, що відображає крос-культурну взаємодію персоналу компанії як у внутрішньому середовищі, так і або зовнішньому середовищі мультинаціональної компанії (п. 1.2, с. 80);

– уточнено понятійно-категоріальний апарат крос-культурного менеджменту в частині трактування у змістовному полі гуманістичної парадигми управління персоналом таких дефініцій:

«крос-культурний менеджмент» (п. 1.2, с. 82), який розглядається як галузь сучасного менеджменту, яка досліджує проблеми управління поведінкою працівників компанії в умовах мінливого крос-культурного середовища на основі знань про культурні відмінності, спрямовуючи їх на розвиток компанії та досягнення її цілей;

«культура» (п. 2.1, с. 106), відмінністю якої є поєднання двох рівнів: системи поглядів, цінностей, досвіду та поведінки, властивих особистості (мікрорівень) та сукупності характеристик, властивих усім представникам цієї культури (макрорівень), що проявляється під призмою цінностей, які визначають ідентичність представників цієї культури;

«національна культура» (п. 2.1, с. 109), яка трактується в контексті крос-культурного менеджменту, визначаючи ключовою ознакою належності до національної культури національну ідентичність, розглядаючи її як стійку сукупність таких характеристик: цінності, переконання, норми, традиції, стереотипи, моделі поведінки, звичаї і установки, на основі яких одне суспільство відрізняється від іншого та набуває своєї національної ідентичності;

«організаційна культура» (п. 2.1, с. 122), що визначається у контексті ціннісного підходу в крос-культурному менеджменті як результат впливу різноманіття національних культур на персонал компанії під час багатократної взаємодії персоналу компанії, який пов'язаний спільною метою пошуку шляхів вирішення проблем зовнішньої адаптації (зовнішнє середовище) й внутрішньої інтеграції (внутрішнє середовище), та визначення методів взаємодії, що відповідають особливостям функціонування й здатності персоналу до адаптації

відповідно до цінностей, які поділяють всі співробітники, як представники різних культур;

– визначено концептуальні засади крос-культурних досліджень феномена «культура», які враховують роздвоєність цілей крос-культурних досліджень шляхом поєднання етіс-підходу та еміс-підходу до дослідження феномена «культура», розглядаючи його одночасно як універсальне та специфічне явище у контексті крос-культурного менеджменту (п. 2.1, с. 111);

– уточнено методичний підхід до визначення крос-культурних особливостей функціонування мультинаціональних компаній в умовах різних національних культур, що ґрунтується на концепції культурних факторів та дає змогу визначити вплив відповідної національної культури на напрями управлінського впливу через врахування прояву культурних факторів і цінностей, властивих культурі (п. 2.2, с. 148);

– сформовано методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів, який, у порівнянні з наявними розробками, заснований на визначенні й аналізі структури домінуючих цінностей культури відповідного рівня (поколінського та організаційного) (п. 3.1, с. 207);

– уточнено теоретичні засади теорії поколінь для опису поколінської культури сучасних українських поколінь, що відрізняються наявністю таких ключових характеристик кожного покоління: умови формування; ключові події, які вплинули на особливості формування; періоди народження представників та перелік базових цінностей, властивих представникам кожного з поколінь, та ґрунтується на використанні еміс-підходу (п. 3.3, с. 220, 224);

– обґрунтовано методичний підхід до діагностування організаційної культури на основі результатів оцінки рівня розвитку мультинаціональної компанії, особливість якого полягає у можливості визначення домінуючого типу організаційної культури в компанії на основі

взаємозв'язку між відповідними стадіями життєвого циклу компанії та типами організаційної культури за конкуруючими цінностями. (п. 4.1, с. 280);

– розроблено методологічний підхід до оцінки складових управління персоналом мультинаціональної компанії, який містить теоретичний базис оцінки складових управління персоналом і три методичних підходи: підхід до узагальненої оцінки рівня розвитку персоналу мультинаціональної компанії, підхід до оцінки рівня розвитку мультинаціональної компанії та підхід до оцінки рівня готовності персоналу мультинаціональної компанії до крос-культурної взаємодії, кожний з яких дозволяє розрахувати відповідний інтегральний показник (п. 5.2, с. 325);

– обґрунтовано практичні рекомендації щодо удосконалення управління персоналом мультинаціональної компанії в крос-культурному середовищі (п. 5.3).

Наведені у дисертаційній роботі обґрунтування положень наукової новизни результатів дослідження, авторські публікації, практичні впровадження підтверджують відповідність результатів дисертації Близнюк Т.П. вимогам щодо їх новизни та достовірності.

Повнота викладення наукових результатів дослідження в опублікованих працях

Основні положення та результати дисертації опубліковано у 50 наукових працях, у тому числі в одній одноосібній та одній колективній монографії, 24 статтях у наукових виданнях України, серед яких 19 статей у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних науко-метричних баз; 5 статей у наукових фахових виданнях; 24 публікаціях за матеріалами конференцій.

Ознайомлення зі змістом наукових праць свідчить про повноту відображення в них основних положень та результатів дисертації. Отримані

наукові результати не були раніше представлені у кандидатській дисертації Близнюк Т. П.

Наукові положення, висновки і рекомендації, що сформульовані в роботі, викладені в авторефераті, який за своїм змістом відповідає дисертації. В авторефераті розкрито мету, завдання і зміст дослідження, наукову новизну, апробацію основних наукових результатів та їх практичну значущість.

Одержані здобувачем результати, в значній мірі висвітлюють теоретичні та практичні питання щодо управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах різноманіття національних культур.

Значущість висновків, результатів дослідження здобувача для науки і практики

Наукове значення результатів дисертаційного дослідження полягає у розробці теоретичних положень і висновків, які збагачують сучасну теорію менеджменту з питань управління персоналом мультинаціональних компаній і визначають напрямки удосконалення системи управління персоналом у крос-культурному середовищі та забезпечення ефективного управління компаній з мультинаціональними колективами в умовах глобалізації.

Практична цінність результатів дослідження полягає у розробці теоретичного, методологічного і методичного забезпечення процесу управління персоналом мультинаціональної компанії у крос-культурному середовищі, що дозволить уникнути протиріч через різноманіття й особливості культур працівників і позитивно вплинути на результати управління персоналом як представниками різних культур, що підвищить ефективність крос-культурної взаємодії персоналу за рахунок якісного рівня управління цими компаніями в умовах глобалізації.

Розроблена автором концепція управління персоналом мультинаціональної компанії активно використовуються в діяльності АРУ

Companу (Монголія). Також на основі обґрунтованого автором методичного підходу щодо побудови крос-культурного профілю персоналу мультинаціональної компанії були отримані практичні рекомендації з підготовки персоналу АРУ Companу до крос-культурній взаємодії та запропоновані пропозиції щодо врахування особливостей ціннісного профілю персоналу АРУ Companу для розробки заходів по управління персоналом (довідка № 01/379 від 14.05.2018 р.).

Побудований автором ціннісний профіль співробітників компанії SAS«Weeteam» (Україна Франція) згідно з належністю до відповідного покоління дозволив розробити відповідні практичні та методичні рекомендації щодо управління персоналом компанії SAS«Weeteam», які використовуються у діяльності компанії. В діяльність компанії впроваджені та використовуються методичні рекомендації щодо оцінювання персоналу мультинаціональної компанії, що дозволило обґрунтувати комплекс практичних заходів для підвищення ефективності управління персоналом компанії та підвищення рівня його готовності до крос-культурної взаємодії (довідка № 248/1 від 19.04.2018 р.).

Розроблений автором на основі результатів систематизації, дослідження та аналізу досвіду українських, монгольських та європейських мультинаціональних компаній методологічний підхід щодо управління персоналом компаній, які функціонують в крос-культурному середовищі, був, в тому числі й товариства з обмеженою відповідальністю «Укрфармінг» (Україна). За участю автора в компанії впроваджені та використовуються практичні рекомендації щодо адаптації персоналу до процесу крос-культурної взаємодії, які були отримані на основі результатів використання обґрунтованого методичного підходу щодо побудови ціннісного профілю персоналу мультинаціональної компанії. На основі використання обґрунтованого методичного підходу щодо визначення стадії життєвого циклу компанії та відповідної організаційної культури розроблені практичні рекомендації щодо підвищення ефективності організаційної культури

товариства з обмеженою відповідальністю «Укрфармінг» (довідка № 477/7 від 11.05.2018 р.).

Розроблені автором практичні рекомендації щодо підвищення рівня компетентності співробітників компанії відповідно до умов крос-культурного середовища. За участю автора дисертаційної роботи та провідних фахівців товариства з обмеженою відповідальністю «Украгрозапчастина» (Україна) в діяльність компанії була впроваджена концепція управління персоналом мультинаціональної компанії, яка дозволила підвищити ефективність адаптації персоналу компанії до процесу крос-культурної взаємодії та підвищити якість цієї взаємодії в умовах крос-культурного середовища (довідка № 374/04/18 від 19.03.2018 р.).

На основі результатів використання обґрунтованого автором комплексного методичного підходу оцінки етнічної ідентичності та аналізу стратегій поведінки персоналу в процесі крос-культурної взаємодії було оцінено готовність персоналу компанії до крос-культурної взаємодії та визначені поведінкові стратегії, притаманні персоналу ТОВ «Силові енергетичні машини ЕМЗ» (Україна) в процесі крос-культурної взаємодії. Також впроваджені в діяльність компанії розроблені автором пропозиції та рекомендації на основі запропонованої концепції управління персоналом мультинаціональних компаній з урахуванням готовності їх персоналу до крос-культурної взаємодії (Україна) (довідка № 378/1 від 21.05.2018 р.).

Результати дослідження та систематизації концептуальних засад крос-культурного менеджменту, а саме, концептуальні підходи, притаманні крос-культурному менеджменту, ключові напрями досліджень, які проводилися в контексті крос-культурного менеджменту на кожному з етапів його формування та проблеми менеджменту, притаманних кожній з ер розвитку міжнародного бізнесу, основні парадигми, які були домінуючими в крос-культурному менеджменті на різних етапах його формування, концепції типологізації національних культур, які були створені в контексті крос-культурного менеджменту; методологічний підхід до управління персоналом компаній, які

функціонують в крос-культурному середовищі, що ґрунтується на концепції управління персоналом мультинаціональної компанії впроваджені у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця під час викладання навчальної дисципліни «Крос-культурний менеджмент» у процесі підготовки фахівців за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка № 18/86-23-171 від 18.06.2018 р.)

Науково-методичні положення дисертації застосовуються у навчальному процесі Черкаського державного технологічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Національна економіка», «Економіка сучасної України», «Управління трудовими ресурсами» (довідка № 890/0110.01 від 25.05.2017 р.).

Відповідність дисертаційної роботи встановленим вимогам

Дисертаційна робота Близнюк Т.П. викладена логічно, що забезпечило в цілому вирішення поставлених завдань відповідно до визначеної мети. Дослідження за своїм змістом, основними науковими положеннями, висновками та практичними рекомендаціями є завершеною науковою працею. За структурою, обсягом та оформленням дисертація відповідає поставленим вимогам до докторських дисертацій. Виклад матеріалу дисертації подано обґрунтовано, розділи дисертаційної роботи взаємопов'язані між собою, висновки й пропозиції випливають із змісту дисертації.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Визначаючи позитивні сторони роботи, слід звернути увагу на певні зауваження та дискусійні положення, які потребують додаткової аргументації:

-

1. На с. 42 автор вказує на протиріччя, що виникають при управлінні персоналом у мультинаціональній компанії, серед яких певне місце займають крос-культурні конфлікти між представниками різних культурних груп та несхожість культурних цінностей різних культурних груп. Проте, на нашу думку, перше з названих протиріч не є незалежним, а повною мірою витікає з другого, і тому їх не слід було б наводити окремо одне від одного, як, це, наприклад, зроблено на рис. 12.

2. Слід було б звернути більше уваги на механізм використання культурних відмінностей для створення відповідних умов самореалізації в межах запропонованої концепції управління персоналом мультинаціональної компанії (с. 90-99), а саме, конкретизувати вимоги щодо такого механізму для практичного використання культурних відмінностей при управлінні персоналом компанії.

3. На с. 107 стверджується, що «кожна особистість... є носієм таких рівнів культури: національного,.. регіонального,.. гендерного,.. поколінського,.. професійного,.. організаційного...». При цьому запропоновані в роботі методичний підхід до визначення особливостей функціонування мультинаціональної компанії в умовах різних національних культур і методичний підхід до побудови ціннісного профілю культури різних рівнів фокусуються лише на трьох з означених рівнів: національному, поколінському й організаційному. Отже, не зрозуміло, чому інші три рівні культури (регіональний, гендерний і професійний) не були достатньою мірою враховані в роботі.

4. Досить суперечливою є визначена автором основа для виділення спільних культурних факторів у процесі крос-культурної взаємодії представників національних культур України, Швеції та Монголії, що дозволить зблизити синергії відповідних культур (с. 185).

5. На с. 197 здобувач зазначає, що цінності визначають ідентичність представників тієї чи іншої культури. Проте відомо, що, будучи номінально віднесеною до певної культури (наприклад, за національною ознакою),

людина може не розділяти цінності, притаманні цій культурі, через індивідуальні особливості. Отже, постає питання, чи передбачається в представленій методології управління персоналом у мультинаціональній компанії врахування таких індивідуальних особливостей?

6. Достатньо широко наведена порівняльна характеристика методів оцінки розвитку персоналу і досить детально досліджені ці методи, що дозволило автору роботи здійснити вибір одного із методів оцінки розвитку персоналу (комбінований метод), однак, це на нашу думку ще потребує більш конкретного узагальнення (с. 284-285, табл. 4.6).

Висловлені зауваження і зазначені недоліки несуттєво знижують позитивну оцінку теоретичного рівня та практичного значення результатів дисертаційної роботи Близнюк Т.П.

Загальний висновок

Дисертаційну роботу Близнюк Т.П. «Методологія управління персоналом у мультинаціональній компанії» можна визнати завершеним науковим дослідженням, результати якого дозволяють вирішити актуальне науково-практичне завдання – наукове обґрунтування й розроблення теоретичних і методологічних положень щодо управління персоналом мультинаціональної компанії в умовах крос-культурного середовища та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації.

Дисертація Близнюк Т.П. за змістом й якістю теоретичних та методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеню доктора економічних наук. Тема дисертації відповідає спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). Дисертацію виконано на високому рівні, її результати мають наукову новизну і практичне значення. Основні положення дисертаційної роботи опубліковані в наукових фахових виданнях та доповідалися на науково-практичних конференціях. Автореферат дисертації необхідним

чином розкриває основні її положення та висновки, є ідентичним дисертації за структурою та змістом та не містить інформації, що є відсутньою у дисертаційній роботі.

Дисертація за своїм змістом відповідає п. п. 9, 10, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів» затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор – Близнюк Тетяна Павлівна – заслуговує присудження наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

доктор економічних наук, професор

завідувач кафедри менеджменту

Вищого навчального закладу Укоопспільки

«Полтавський університет

економіки і торгівлі»



Л. М. Шимановська-Діанич

Особистий підпис *Шимановської-Діанич Л.М.*
ЗАВІРЯЮ
Начальник відділу кадрів ПУЕТ
В. Анд. *Л. Діанич*