

## ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора

Лепейко Тетяни Іванівни

на дисертаційну роботу Гончара Михайла Федоровича

«Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах»,

яку подано на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

### **1. Актуальність теми дисертації та її зв'язок із науковими програмами, планами, темами.**

Економічне становище України в сучасних умовах характеризується зтяжним кризовим станом, який охопив всі сфери суспільних відносин, всі сфери господарювання та зумовлює масштабний вплив на соціальну сферу. Сполучення кризового стану економіки країни, проблем в діяльності підприємств викликає невпевненість в завтрашньому дні, ряд особистих переживань – фактори, які щоденно формують стреси у працівників підприємств. Виникає замкнуте коло причин та наслідків, в яких відображається особисте стресове навантаження працівників, низька самоорганізація до продуктивної праці та неспроможність підприємства своєчасно управляти подоланням стресів з метою забезпечення високопродуктивної праці та гармонії в колективі. За таких обставин особливо важливою і актуальною є розробка сучасного інструментарію формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

Стрес-менеджмент в сучасній системі управління суб'єктом господарювання є її невід'ємною складовою, оскільки націлений насамперед на подолання екстремальних, критичних небажаних відхилень від очікуваних параметрів розвитку та дієве управління ними. Він у своїй структурі охоплює антикризовий, адаптивний, реактивний, рефлексивний та антисипативний менеджмент, інструментарій яких у сукупності створює передумови для найбільш ефективної протидії стрес-факторам і подолання стресових ситуацій на підприємстві, у його підрозділах та в окремих групах працівників. Саме тому проблема формування та використання систем стрес-менеджменту є однією з актуальних.

Наукові пошуки дисертанта відбувалися в контексті розроблення держбюджетної тематики Національної металургійної академії України «Моделювання економічної поведінки та стратегії розвитку суб'єктів



господарювання» (державний реєстраційний номер 0116U008360) та комплексної ініційованої теми «Методологія соціально-економічного, інформаційного та науково-технічного розвитку регіонів, галузей виробництва, підприємств та їх об'єднань» (державний реєстраційний номер 0116U006782) (акт впровадження №130 від 20.03.2018р.), де автор відстоює концепцію формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах як конкретної функції менеджменту, що реалізується шляхом використання загальних функцій з метою отримання методів впливу, які на засадах управлінських рішень сприяють подоланню критичних небажаних відхилень, що є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єктів господарювання.

Дисертацію виконано у межах науково-дослідних робіт кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка»: «Формування системи управління діяльністю організації на засадах врахування інтересів стейкхолдерів» (номер державної реєстрації 0115U006724), «Розвиток процесно-структурованого менеджменту в умовах транскордонного співробітництва підприємств» (номер державної реєстрації 0117U001463) (акт впровадження від 04.09.2018р.), в межах яких автор пропонує використовувати запропонований ним метод візуалізації в межах систем стрес-менеджменту зон потенційних критичних небажаних відхилень, котрий ґрунтується на ідентифікуванні сигналів раннього попередження, які враховують волатильність сфер інтересів підприємства у взаємодії із ключовими стейкхолдерами.

Автором обґрунтовано і концептуальні положення щодо формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, що представлено у відповідній монографії «Системи стрес-менеджменту на підприємствах: формування, використання та моделювання». Також Гончар М.Ф. отримав авторське право на науковий твір «Стрес-менеджмент у системі управління підприємством» (свідоцтво про реєстрацію авторського права на твір №77725 від 20.03.2018 р.).

На підставі вищеописаного можна зробити висновок, що тема дисертації є актуальною, а результати дослідження знайшли використання під час виконання науково-дослідних тем.

## **2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій.**

Обґрунтованість наукових положень, висновків та рекомендацій спирається на раціональність методів дослідження, використаних автором; логічну узгодженість компонентів теоретичного підходу, розробленого автором та на результати підтвердження головних положень в



експериментально-виробничій практиці модернізації системи управління підприємства в умовах становлення інформаційного суспільства.

Розроблені автором наукові положення, сформовані висновки і рекомендації характеризуються високим рівнем обґрунтованості та достовірності, що підтверджується ретельним вивченням вітчизняних та зарубіжних наукових джерел за проблемами розроблення нових методів менеджменту в умовах становлення інформаційного суспільства, зокрема особливостям реформування організаційно-виробничих систем підприємств, коректним застосуванням і логічним узгодженням класичних положень теорії управління, адекватним застосуванням загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, обробленням математичного статистичного матеріалу, теоретичною та експериментальною перевіркою розробок на основі їхньої апробації на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, а також шляхом впровадження у діяльність вітчизняних підприємств, розрахунком відповідних показників і одержанням кількісних результатів.

### **3. Структура та зміст дисертаційної роботи**

Дисертацію побудовано у чіткій та логічній послідовності. Висновки, результати, та положення є науково обґрунтованими. Сукупність лексичних прийомів та логіка викладання матеріалу визначає науковий стиль дисертації.

У першому розділі дисертаційної роботи «Теоретичні та прикладні засади формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах» (с.44-98) дисертантом обґрунтовано, що уся різноманітність стресів виникає під впливом стресорів, тобто факторів, які зумовлюють їхнє виникнення і перебіг (с.50-54), з'ясовано, що в умовах нестабільності зовнішнього середовища функціонування, більшість підприємств зустрілися з проблемою подолання небажаних відхилень в управлінській діяльності (с.55-59), виокремлено місце стрес-менеджменту в системі менеджменту підприємства (с.61-63), ідентифіковано різноманітні характерні особливості стрес менеджменту на підприємствах в сучасних умовах (с.81-84).

Другий розділ дисертаційної роботи «Концепція формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах» (с.99-163) присвячений дослідженню чинників формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. Запропоновано виокремлювати чинники прямого та опосередкованого впливу (с.119-123), встановлено, що особистісні, групові та корпоративні стреси, які виникають у діяльності підприємства, можуть розглядатись елементо, мати частковий характер, охоплюючи той чи інший вид діяльності суб'єкта господарювання та бути комплексними (с.124-127), технологію як важливу складову концептуальної моделі формування та



використання систем стрес-менеджменту на підприємстві запропоновано трактувати як цілеспрямований процес безперервного перебігу загальних функцій менеджменту на засадах циклічності, у результаті чого формуються методи стрес-менеджменту, які у формі управлінських рішень забезпечують подолання небажаних відхилень (с.144-146), розвинуто типологію методів стрес-менеджменту, що вирізняється систематизацією їхніх різновидів та у поєднанні з іншими ознаками типології формує розгалужену інформаційну базу для вибору і застосування цих методів з метою управління критичними небажаними відхиленнями. (с.149-151).

У третьому розділі дисертаційної роботи «Аналізування та діагностування систем стрес-менеджменту на підприємствах» (с.164-232) зроблено висновок про доцільність ідентифікування ключового критичного небажаного відхилення шляхом впливу на нього та вирішення інших, пов'язаних із ним, проблем (с.169-172), наголошено на важливості першочергово говорити про наявність ризику настання критичного небажаного відхилення, з цієї позиції запропоновано трактувати загрозу як останню форму критичних небажаних відхилень, що має конкретний адресний і може спричинити шкоду (с.176-181), виконано прикладне застосування удосконаленого методу аналізування систем стрес-менеджменту на підприємствах, який базується на виявленні спроможності ідентифікувати пріоритетні загрози настання критичних небажаних відхилень в розрізі проєкцій збалансованої системи показників (с.197-215), встановлено низку параметрів діагностування систем стрес-менеджменту в організаціях (с.222-228).

Четвертий розділ дисертаційної роботи «Інструменти формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах» (с.233-307) удосконалено модель полікритеріального вибору інструментів стрес-менеджменту, що враховує комплекс обґрунтованих критеріїв такого вибору (с.240-248), удосконалено науково-методичне положення з ідентифікування проблем, перспектив та можливостей з позиції соціально-психологічної складової (с.250-258), удосконалено комплекс ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, що вирізняється врахуванням пріоритетних параметрів зазначених систем (с.275-278), запропоновано метод діагностування впливу систем стрес-менеджменту на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання, який вирізняється виокремленням найбільш репрезентативних індикаторів такого впливу (с.282-288).

У п'ятому розділі дисертаційної роботи «Моделювання систем стрес-менеджменту на підприємствах» (с. 308-3374) виокремлено основні причини



неуспішності моделювання як способу побудови систем стрес-менеджменту на підприємствах (с.311-322), розглянуто ключові параметри вибору методів моделювання систем стрес-менеджменту на підприємствах (с.322-325), отримав прикладне застосування метод діагностування рівня критичності небажаного відхилення в ланцюзі «постачання-виробництво-збут» у ПрАТ «Львівський локомотиворемонтний завод» (с.344-348), розвинуто науково-методичне положення до формування регламентів процесів в системах стрес-менеджменту, що враховує специфіку зазначених систем та особливості процесів, які здійснюються у них (с.355-362).

Загалом, дисертаційна робота включає вступ, п'ять розділів, висновки, список використаних джерел та додатки. Основний зміст роботи викладено на 364 сторінках тексту. Отже, за обсягом роботи, обґрунтованістю та логічністю викладання положень дослідження, а також формулювання висновків дисертаційна робота відповідає вимогам до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук.

#### **4. Наукова новизна результатів дослідження**

Наукова значимість результатів дисертаційного дослідження Гончара М.Ф. полягає в розробленні концептуальних, теоретико-методологічних і методико-прикладних засад формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах. Зокрема, автор розвинув типологію чинників формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах; удосконалив метод аналізування систем стрес-менеджменту на підприємствах; та модель полікритеріального вибору інструментів стрес-менеджменту; розробив метод візуалізації зон потенційних критичних небажаних відхилень в межах систем стрес-менеджменту.

Ознайомлення з результатами наукового дослідження та змістом автореферату дисертаційної роботи Гончара М.Ф. дало змогу чітко визначити ключові положення, висновки і пропозиції автора, що характеризуються науковою новизною та в сукупності відображають належний науковий рівень дисертанта. Серед найбільш вагомих наукових результатів дисертаційної роботи можна виокремити наступні.

Автором розроблено метод вирізнення зон потенційних відхилень, в межах системи стрес-менеджменту що базується на отриманні сигналів раннього попередження, котрі враховують сфери інтересів підприємства у співпраці із основними стейкхолдерами (с.295-298). Запропонований метод візуалізації, передбачає виокремлення зеленої, жовтої та червоної зон зазначених відхилень. (результат підтверджено публікаціями №1, 9, 11, 22 автореферату).



Вперше розроблено концепцію формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах як конкретної функції менеджменту, що реалізується шляхом використання загальних функцій з метою отримання методів впливу, які на засадах управлінських рішень сприяють подоланню небажаних відхилень, що є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єктів господарювання (рис. 2.5). Дана концепція згідно теорії і практики – це уявлення про розвиток того чи іншого економічного процесу (с.136-138) (результат підтверджено публікаціями №1, 4, 23, 32 автореферату)

Удосконалено метод аналізування систем стрес-менеджменту на підприємствах, який базується на можливості виявлення пріоритетних з позиції економічної шкоди загроз настання критичних небажаних відхилень в розрізі проєкцій збалансованої системи запропонованих показників, що сприяє формуванню дієвих управлінських рішень у напрямку мінімізування величини такої економічної шкоди (с.175-181) (результат підтверджено публікаціями № 1, 22, 33, 34 автореферату).

Розвинуто типологію чинників формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, яка, передбачає виокремлення чинників прямого та опосередкованого впливу (с. 119-123). Зроблено висновок про те, що доцільно врахувати умови, в яких сьогодні функціонують підприємства: їхня динаміка, складність і взаємозумовленість ускладнюють процеси подолання та уникнення екстремальних, критичних небажаних відхилень від очікуваних параметрів розвитку в межах систем стрес-менеджменту (результат підтверджено публікаціями № 1, 4, 10, 22, 34 автореферату).

Запропоновано використовувати модель полікритеріального вибору інструментів стрес-менеджменту, що враховує комплекс обґрунтованих критеріїв такого вибору: досягнення встановлених цілей з урахуванням розмірів підприємства, рівень необхідного програмно-технічного забезпечення, кваліфікація персоналу, визначеність критичних небажаних відхилень, досягнення цілей у встановлені терміни, рівень об'єктивності висновків, економічний ефект від застосування, можливість застосування в умовах нестабільності середовища функціонування, а також достатність інформаційного забезпечення для застосування інструменту (с.241-250). Практичне застосування даної моделі знайшло своє місце у діяльності підприємства СП «Сферос-Електрон» - виробника кліматичних систем для автотранспорту. (результат підтверджено публікаціями № 1, 3, 16, 19, автореферату).

Удосконалено методичні положення із можливості ідентифікації перспектив та можливостей удосконалення систем стрес-менеджменту на



підприємствах, що, враховують пріоритетні з позиції соціально-психологічної складової предметні сфери і критерії оцінювання вмінь, знань та навичок управління критичними небажаними відхиленнями (с.253-262). Роль і значення соціально-психологічної складової під час формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах виражається в необхідності інформування зацікавлених осіб про очікувані заходи чи дії, надання й використання потрібного ресурсного забезпечення, втілення у життя розроблених пропозицій (результат підтверджено публікаціями № 1, 2, 9, 20, 29 автореферату).

Розвинуто типологію методів стрес-менеджменту, що вирізняється систематизацією різновидів за рівнем новизни на підприємстві, що у поєднанні з іншими ознаками типології може сформувати розгалужену інформаційну базу для вибору і застосування цих методів з метою управління критичними небажаними відхиленнями (с.148-157). Загалом ці методи дають можливість встановити характер взаємовідносин між суб'єктом та об'єктом управління та забезпечують певний порядок (результат підтверджено публікаціями №1, 4, 17, 18 автореферату).

Розвинуто науково-методичне положення щодо формування регламентів процесів в системах стрес-менеджменту, що, враховує специфіку зазначених систем та особливості процесів, які здійснюються у них, з урахуванням їхнього призначення, цілей, ресурсного забезпечення, контролювання, оцінювання ефективності, взаємозв'язків, сфер дії регламентів та відповідальності (с.373-389). Практичне використання даного науково-методичного підходу виконано у діяльності ПрАТ «Львівський електроламповий завод «Іскра» (результат підтверджено публікаціями № 1, 5, 10, 21, 30 автореферату).

Удосконалено метод діагностування впливу систем стрес-менеджменту на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання, який виділяється пошуком найбільш репрезентативних індикаторів впливу у розрізі пріоритетних параметрів зазначених систем та дає змогу прогнозувати значення результуючих показників (с.280-287). Такий метод дає змогу керівникам і власникам підприємств прогнозувати значення зазначених результуючих показників залежно від параметрів систем стрес-менеджменту (результат підтверджено публікаціями № 1, 3, 5, 11, 15, автореферату).

Удосконалено комплекс ключових показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, що виділяється врахуванням пріоритетних параметрів зазначених систем. (с.275-279). Наявність таких показників ефективності формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах дає змогу аналізувати їхній вплив на ефективність виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання



(результат підтверджено публікаціями № 1, 6, 22, 26, 39 автореферату).

Розвинуто різноманітність інструментів формування і використання систем стрес-менеджменту, яка, передбачає їхнє групування у розрізі вирішення ключових завдань стрес-менеджменту, що дало змогу виокремити інструменти ідентифікування критичних небажаних відхилень, інструменти їхнього прогностичного інтерпретування та інструменти реагування на них (с.233-240). Інструменти формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах супроводжують та підтримують процес управління критичними небажаними відхиленнями на усіх рівнях організаційної структури управління, інтегруючи у собі функції планування, організування, мотивування, контролювання і регулювання (результат підтверджено публікаціями № 1, 8, 24, 27, 37 автореферату).

Отже, можна зробити висновок, що представлені у дисертаційній роботі результати дослідження мають наукову новизну та у своїй сукупності представляють теоретичні та науково-методологічні засади формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

### **5. Відображення висновків і пропозицій в опублікованих автором дисертаційних роботах.**

Відповідно до чинних вимог основні положення та результати дисертаційної роботи висвітлені у статтях дисертанта у фахових наукових виданнях (у т.ч. таких, що внесені до міжнародних наукометричних баз даних) та у друкованих матеріалах наукових конференцій. За темою дисертаційної роботи Гончаром Михайлом Федоровичем опубліковано 39 праць, а саме: 3 монографії (у тому числі одна - одноосібна), 24 статті у наукових фахових виданнях України, з яких 16 у виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз даних, 1 стаття в науковому періодичному виданні іншої держави, 11 тез доповідей. Усі публікації повною мірою відображають представлені у дисертаційній роботі елементи наукової новизни, її теоретико-методологічні та методико-прикладні положення. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї та висновки, які є результатом особистих досліджень здобувача, про що зазначено у переліку опублікованих праць в авторефераті дисертації (с.32-37, див. автореферат).

Є підстави для ствердження, що наукові результати, винесені Гончаром М.Ф. на захист, отримані ним особисто. Це, зокрема, підтверджується тим, що головні положення наукової новизни опубліковані в наукових працях з одноосібним авторством; до викладу дисертаційної роботи залучено ідеї з 18-ти одноосібних наукових праць автора.



## 6. Теоретична та практична цінність результатів дослідження

Положення, висновки та результати дослідження містять теоретичну та прикладну цінність. У дисертаційній роботі дисертантом запропоновано вирішення актуальної наукової проблеми розроблення концептуальних, теоретико-методологічних і методико-прикладних засад формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

Зокрема, вагомим науковим результатом роботи є розроблена концепція формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, у якій стрес-менеджмент розглядається як конкретна функція менеджменту, що реалізується шляхом використання загальних функцій з метою отримання методів впливу, які на засадах управлінських рішень сприяють подоланню критичних небажаних відхилень, що є істотними, екстремальними та чинять вагомий негативний вплив на функціонування суб'єктів господарювання. Також вартує уваги типологія методів стрес-менеджменту, яка вирізняється з-поміж існуючих систематизацією їхніх різновидів за рівнем новизни на підприємстві, узгодженістю та масштабом змін в межах систем стрес-менеджменту, що у поєднанні з іншими ознаками типології (характер, часовий інтервал застосування, напрямок впливу, період дії, спосіб врахування інтересів працівників, рівень формування, зміст, спосіб обґрунтування) формує розгалужену інформаційну базу для вибору і застосування цих методів з метою управління критичними небажаними відхиленнями.

Ключові теоретико-методологічні та методико-прикладні положення дисертаційної роботи були впроваджені у навчальний процес впроваджено в навчальний процес на кафедрі менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка», зокрема їх використовують під час викладання дисциплін: «Економіка та управлінсько-правове забезпечення діяльності бізнесу» та «Інформаційно-управлінські системи в інноваційній діяльності», а також під час написання кваліфікаційних робіт бакалаврів та магістрів (довідка №67-01-510 від 20.03.2018).

Безпосередню практичну значущість, зокрема, мають: розвиток типології чинників та інструментів формування і використання систем стрес-менеджменту на підприємствах, а також типологія методів стрес-менеджменту; удосконалення науково-методичного положення з ідентифікування проблем, перспектив та можливостей удосконалення систем стрес-менеджменту з позиції соціально-психологічної складової, а також комплексу ключових показників ефективності формування і використання цих систем та методу діагностування їхнього впливу на результуючі показники діяльності суб'єктів господарювання. Важливим також є розвиток науково-методичного положення до формування регламентів процесів в системах стрес-менеджменту, а також розроблення



методу візуалізації у цих системах зон потенційних небажаних відхилень.

Запропоновані автором розробки були впроваджені та використовуються на вітчизняних підприємствах: ТОВ «Джентерм Україна» (довідка №37-3 від 12.02.2018 р.), НАК «Нафтогаз України» (довідка №10-2441 від 16.05.2018 р.), СП ТОВ «Сферос-Електрон» (довідка №095/039/01 від 02.05.2018 р.), ПрАТ «Львівський локомотиворемонтний завод» (довідка №12-17/15 від 24.10.2016 р.), ТзОВ «Євробуд-холдинг» (довідка №13-1 від 20.12.2017 р.), ТзОВ «Сервіс» ПАТ «Стрийський завод КПО» (довідка №13-11 від 11.01.2018 р.), ТзОВ «Фармацевтична фабрика» (довідка №17-3-11 від 18.06.2017 р.), ТзОВ «Хмільний Лев» (довідка №13А/12-10 від 12.02.2018 р.).

### **7. Дискусійні положення дослідження та зауваження щодо дисертації.**

Поряд із загальною позитивною оцінкою представлених у дисертаційній роботі Гончара М.Ф. положень, висновків та рекомендацій по роботі слід надати певні зауваження:

1. У роботі не представлено чіткого трактування сформованого комплексу превентивних заходів для зниження величини ймовірної економічної шкоди внаслідок настання критичних небажаних відхилень, що є результатом застосування узагальненої послідовності аналізування систем стрес-менеджменту на підприємствах з позиції спроможності ідентифікування пріоритетних загроз настання критичних небажаних відхилень (с.176-177 дисертації);

2. При обґрунтуванні методу візуалізації в межах системи стрес-менеджменту, було б доцільно більш детально описати виокремлені зони критичних небажаних відхилень: «зелену», «жовту» та «червону» у межах систем стрес-менеджменту (с.297 дисертації та с.25 автореферату), надавши розгорнуті рекомендації щодо практичного застосування згаданого методу в практичній діяльності підприємств;

3. У пункті 3.2 дисертації на с.182-183 не досить коректною є наведена інформація щодо 3-х місячного плану календарних робіт з проведення опитування при діагностуванні систем стрес-менеджменту. В той же час, опис результатів опитування (с.183 – 213) містить великий аналітичний матеріал, який узагальнено автором за результатами анкетування (додаток А2 дисертації), але в ньому не міститься також обґрунтування вибору респондентів для опитування з метою доведення репрезентативності вибірки;

4. Не можна погодитись з тим, що показник рівня ефективності навчання технологіям стрес-менеджменту (табл. 4.5, с.278 дисертації) розраховується на основі співвідношення кількості працівників, які пройшли навчання в згаданому періоді та оцінили його як ефективне та загальної



кількості працівників, що пройшли в зазначеному періоді таке навчання, оскільки, по-перше, така оцінка є суб'єктивною, а по-друге, критерієм ефективності можна обрати не оцінку ефективності навчання самим менеджером, а зниження конфліктності в колективі за оцінкою працівників (застосувавши, наприклад, метод опитування аналогічний методу 360 градусів), що суттєво підвищить об'єктивність оцінювання та якість прийняття на цій основі управлінських рішень;

5. В запропоновану збалансовану систему показників (с.176 дисертації) для діагностування діяльності підприємства доцільно було б включити екологічну складову, оскільки в сучасних умовах екологія є додатковим стресовим чинником для працівників підприємств;

6. Із тексту автореферату не зовсім зрозуміло як здійснюється вибір інструментів стрес-менеджменту у запропонованій моделі (рис.5, с.19 автореферату);

7. Варто більш детально обґрунтувати доцільність застосування методу візуалізації в межах систем стрес-менеджменту зон потенційних критичних небажаних відхилень, що ґрунтується на ідентифікації сигналів раннього попередження, які враховують волатильність сфер інтересів підприємства у взаємодії із ключовими стейкхолдерами (с.296 дисертації).

Висловлені зауваження не зменшують загальної позитивної оцінки дисертації Гончара М. Ф., але потребують додаткових пояснень автора роботи.

### **Відповідність автореферату змісту дисертаційної роботи**

Авторефераті дисертації за структурою та змістом відповідає дисертації та не містить положень, які в ній відсутні.

### **Загальний висновок щодо дисертаційної роботи та її відповідності вимогам до дисертацій на здобутій наукового ступеня доктора наук**

Актуальність і своєчасність теми дисертаційної роботи, належний рівень обґрунтованості та достовірності сформульованих положень, висновків і пропозицій, ступінь наукової новизни, науково-теоретична та практична значимість, стиль викладення та оформлення, ступінь апробації результатів дослідження та висвітлення здобутків автора у фахових наукових виданнях, загальна кількість друкованих праць автора за темою дисертаційної роботи дають змогу зробити висновок, що дисертаційна робота Гончара Михайла Федоровича на тему «Формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах» є самостійною завершеною працею, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати і забезпечено вирішення важливої теоретичної та прикладної проблеми щодо розроблення концептуальних, теоретико-



методологічних і методико-прикладних засад формування та використання систем стрес-менеджменту на підприємствах.

У роботі матеріали та висновки кандидатської дисертації автора не використовувались.

Дисертаційна робота виконана українською мовою, оформлена у відповідності з нормами і правилами МОН України, є завершеною самостійною науково-дослідною роботою автора та характеризується достатньо високим науково-теоретичним рівнем. Автореферат за структурою та технічним оформленням відповідає вимогам визначеним МОН України і діючим стандартам, його зміст повною мірою відповідає змісту дисертаційної роботи. Ознайомлення з науковими положеннями, висновками і пропозиціями дисертаційної роботи свідчить, що вона відповідає сучасним особливостям, проблемам, завданням і тенденціям наукових досліджень в економічній сфері.

Проведений аналіз дисертаційної роботи дає змогу стверджувати, що дисертація Гончара М.Ф. є завершеною науково-дослідною роботою, за своїм змістом і якістю відповідає вимогам МОН України, які висуваються до робіт на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, зокрема, п. 9, 10, 12 «Порядку присудження наукових ступенів» (затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24 липня 2013 р.). Це дає можливість зробити висновок, що автор дисертаційної роботи – Гончар Михайло Федорович - заслуговує на присудження йому 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  
та бізнесу Харківського національного  
економічного університету  
імені Семена Кузнеця



Т.І. Лепейко

