

ВІДГУК

офіційного опонента кандидата економічних наук

Батракової Тетяни Іванівни

на дисертаційну роботу Ковальчук Галини Романівни

«Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств», подану на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)

1. Актуальність обраної теми дисертаційної роботи та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами

У сучасних умовах радикальні зміни в управлінні економічними процесами, які спричинені розвитком ринкових відносин, призвели до необхідності удосконалення концепції забезпечення ефективної діяльності підприємств і управління нею на засадах адміністрування управлінських конфліктів. Управлінський конфлікт виникає у процесі боротьби або суперництва між керівниками з протилежними потребами, ідеями, переконаннями, цінностями або цілями, які водночас мають спільну місію та цілі, а саме – розвиток та ефективність діяльності підприємства, досягнення поставлених цілей та підвищення рівня конкурентоспроможності, отримання вигідніших позицій на ринку тощо. Тому, адміністрування управлінських конфліктів передбачає зрозуміння природи їх виникнення, знаходження спільного у сторін конфліктів, пошуку об'єднуючих цінностей для недопущення дисфункціональних наслідків. Важливо при цьому визначати рівень можливого конфлікту та моделювати його результати, оскільки він може перерости і привести до функціональних (продуктивних) наслідків.

Таким чином, навчитися керувати конфліктом є невід'ємною частиною для побудови високоефективної команди. Хоча далеко не всі люди йдуть на конфлікт свідомо та цілеспрямовано, найчастіше, виникає конфлікт через непорозуміння між людьми з урахуванням їх потреб, ідеї, переконання, цілі або цінності. Слід зазначити, що управління конфліктами передбачає те, що всі конфлікти не

обов'язково можуть бути вирішені, але навчитися управляти конфліктами може зменшити ймовірність на непродуктивну ескалацію та дисфункціональні наслідки. Управління конфліктами включає в себе набуття у керівників навичок, що пов'язані з врегулюванням конфліктів, самосвідомості про конфлікт, навички комунікування і створення структури для управління конфліктом у вашому середовищі.

Незважаючи на існування великої кількості праць щодо дослідження цієї проблеми вітчизняними та зарубіжними науковцями, існують питання, які потребують подальших досліджень. Слабо опрацьованою є проблема міжособистісних управлінських конфліктів, ідентифікування та оцінювання рівня таких видів конфліктів та пов'язаність їх із іншими видами конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств, стратегії та заходів управління конфліктами з метою уникнення негативних результатів та підвищення позитивних.

Актуальність теми дисертаційної роботи підтверджується також її відповідністю науковому напрямку кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» «Побудова систем процесно-структурованого менеджменту в умовах розвитку міжнародної економічної діяльності» (номер державної реєстрації № 0114U001692) та використанням проміжних результатів при розробленні держбюджетних тем університету у 2010-2014 рр.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків й рекомендацій, сформульованих у дисертації

Наукові положення, висновки та рекомендації, які містяться в дисертаційній роботі Ковальчук Г.Р., є достатньою мірою обґрунтованими. Поставлена в роботі мета – розроблення теоретичних положень і практичних рекомендацій стосовно формування теоретичних положень і прикладних рекомендацій щодо удосконалення процесу оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств – здобувачем досягнута, а задекларовані завдання – виконано. Цьому сприяли відповідність поставлених мети та завдань дослідження його предмету та об'єкту, використання великого обсягу бібліографічних джерел та

значного масиву статистичної інформації про умови та результати господарської діяльності машинобудівних підприємств, їх якісне аналізування з конкретними висновками та пропозиціями.

Високий ступінь обґрунтованості результатів дисертаційної роботи Ковальчук Галини Романівни обумовлений також застосуванням здобувачем сучасних методів проведення наукових досліджень, а саме: порівняння, аналізу та узагальнення, аналогії та групування, графічний метод, абстрагування та моделювання, методи системного аналізу, фінансово-економічного та статистичного аналізу, системний підхід та методи економіко-математичного моделювання.

Вивчення змісту дисертаційної роботи Ковальчук Г.Р. засвідчує комплексний підхід до виконаного здобувачем дослідження, правильність його проведення у методологічному плані. Дисертаційна робота є добре структурованою, зміст викладеного матеріалу є послідовним та підпорядкованим меті дослідження.

У першому розділі дисертаційної роботи «Теоретичні та практичні аспекти управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств» автором розвинене поняття самого управлінського конфлікту та запропоновано такі поняття, як бар'єри участі у конфлікті, бар'єри виходу з конфлікту, мультиплікатор конфлікту, ініціатор конфлікту, очевидець конфлікту (с. 19-26); описано ознаки конфліктів та конфліктних ситуацій та запропоновано виокремлювати дві групи ознак – явні та приховані із відповідним поділом їх на такі підгрупи: внутрішньоособистісні, міжособистісні, загальноорганізаційні (с. 24-25); розвинуто класифікацію видів конфліктів за різними ознаками (с. 26-43); сформовано систему управління конфліктами на підприємстві, яка складається із таких елементів: виконання функцій управління конфліктами (планування управлінських конфліктів, організування конфліктологів, мотивування конфліктологів, контролювання та регулювання управлінських конфліктів), формування методів управління конфліктами, прийняття управлінських рішень у сфері конфліктології (с. 42-43); побудовано мапу управлінських конфліктів із причинами та наслідками (с. 45-54).

У другому розділі дисертаційної роботи «Аналізування особливостей протікання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств»

здобувачем проаналізовано динаміку кількісної зміни управлінських конфліктів на вітчизняних машинобудівних підприємствах і виявлено зростання загальної кількості трудових конфліктів (с. 58-69); встановлено, основні причини виникнення управлінських конфліктів, їхню структуру та наслідки їх дії (с. 69-71); проаналізовано різні стадії життєвого циклу управлінського конфлікту, виокремлено явні та приховані ознаки кожного із етапів, досліджено розвиток основних внутрішніх елементів конфлікту та зовнішніх чинників його розвитку, поведінку учасників конфлікту на кожному етапі (с. 72-85); розвинено модель для оцінювання швидкості зміни та динаміки управлінських конфліктів у діяльності підприємств, а також «мертвої точки» управлінського конфлікту (с. 87-89); сформовано метод ідентифікування управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств (с. 95-112).

У третьому розділі дисертації «Розвиток методів оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств» автором досліджено існуючі підходи та методи уникнення конфліктів та запропоновано способи запобігання конфліктам та їх вирішення залежно від трьох основних позицій опонентів управлінського конфлікту: активної, дипломатичної та нейтральної (конструктивної) (с. 139-142); запропоновано методи врегулювання управлінських конфліктів, що дасть змогу, на відміну від використовуваних методів, чітко ідентифікувати поведінку сторін конфліктів на різних етапах ЖЦК, а отже, максимізувати функціональні наслідки та мінімізувати дисфункціональні (с. 142-145); встановлено, що існує тісний зв'язок між основними видами конфліктів: міжособистісними, міжгруповими, внутрішньособистісними та між особою і групою. Поява одного із управлінських конфліктів неминуче призводить до виникнення інших або підвищення їхнього рівня, і навпаки, згасання одного із конфліктів сприяє зниженню рівня або уникненню появи інших видів управлінських конфліктів (с. 146-151). Розроблено метод кількісного оцінювання рівня та структури міжособистісних управлінських конфліктів, які, як виявлено в процесі дослідження, домінують серед інших видів конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств (с. 115-136).

Розроблено та описано особливості формування та реалізації таких стратегій керування управлінськими конфліктами: стратегія структурних змін, стратегія психоемоційного впливу, стратегія структурного перерозподілу, стратегія психоемоційного перерозподілу. (с. 155-156).

При цьому слід відзначити, що для усіх основних розробок дисертанта, які мають прикладний характер, було проведено їх верифікацію на значному обсязі статистичних даних про діяльність вітчизняних машинобудівних підприємств.

Висновки до дисертаційної роботи повною мірою узагальнюють отримані автором найбільш значущі наукові результати проведеного дослідження.

3. Наукова новизна результатів дослідження

До найважливіших результатів дисертаційної роботи можуть бути віднесені:

– вперше розроблено модель оцінювання рівня міжособистісних конфліктів, яка формується на засадах використання інструментарію багатовимірного аналізування, а саме – поєднувального аналізу, і дає змогу оцінювати рівень конфліктів за низкою параметрів одночасно, що відповідно підвищує вірогідність отриманих результатів оцінки. (с.).

Удосконалено категоріально-понятійний апарат у системі управління конфліктами та адміністрування управлінськими конфліктами у діяльності підприємств, а саме: поняття «управлінський конфлікт», «бар'єри участі у конфлікті», «бар'єри виходу з конфлікту», «мультиплікатор конфлікту», «ініціатор конфлікту», «очевидець конфлікту», що дає змогу збагатити теорію конфліктології (с.);

Автором запропоновано низку нових класифікаційних ознак та видів управлінських конфліктів з виокремленням їх особливостей, які, на відміну від існуючих, дають змогу формувати адекватну мапу управлінських конфліктів у практичній діяльності (с.);

– модель Річардсона для визначення основних параметрів управлінських конфліктів, а також точки спокою управлінського конфлікту шляхом врахування існуючих обмежень виникнення конфліктів у практичній діяльності, а саме –

бар'єрів входу та виходу із конфліктних ситуацій (необхідна кількість ресурсів для ведення конфлікту, окупність виграшу від конфлікту, дозволи, патенти, ліцензії, доступ до необхідних ресурсів, каналів збуту, технологій тощо), яка, на відміну від відомих, дає змогу прогнозувати можливі витрати для ведення конфлікту, динаміку конфлікту, визначення рівноважних точок ведення конфлікту тощо (с.);

– метод якісного аналізування управлінських конфліктів, що формується в такій послідовності – встановлення періодичності проведення ідентифікування управлінських конфліктів; використання методів збору інформації для ідентифікування конфліктів; оцінювання працівника та присвоєння статусу за рівнем участі у конфліктній ситуації (маркування рівня конфліктності); встановлення причин ймовірності виникнення конфліктів; формування мапи управлінських конфліктів підприємства, що на відміну від існуючих, дає змогу знайти оптимальне співвідношення виграшу від конфлікту та інвестованих у нього ресурсів (с.).

набули подальшого розвитку:

– підхід до формування та ідентифікування конкретних етапів життєвого циклу управлінського конфлікту, що дає змогу, на відміну від відомих, чіткіше обирати методи запобігання та оцінювання інтенсивності конфлікту та моделювати багатофункціональність його наслідків (див. автореферат);

– концептуальні засади формування та використання стратегій та способів запобігання та вирішення управлінського конфлікту, які дають змогу врахувати кожен із позицій та ефективніше обрати не тільки заходи зниження конфліктів але й чітко виявити природу конфліктів та цілі опонентів; (с.).

4. Достовірність досліджень, повнота відображення наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих автором дисертацій працях

Наукові положення та результати досліджень, виконаних Ковальчук Г.Р., є достовірними, що обумовлено використанням в якості їх теоретичної та методологічної основи наукових праць українських та іноземних авторів, матеріалів періодичних видань та монографій, коректним застосування сучасних методів

наукового пізнання та обробленням значного обсягу статистичної звітності машинобудівних підприємств. Достовірність результатів досліджень підтверджена успішним їх впровадженням у практику господарської діяльності машинобудівних підприємств.

Основні результати дисертаційної роботи опубліковано у 18 наукових працях, з яких 1 монографія, 8 статей у наукових фахових виданнях України (із них 3 статті у виданнях, які включені до наукометричних баз даних), 8 тез доповідей. Загальний обсяг опублікованих праць становить 7,85 др. ар., з них одноосібно автору належить 3,98 др. ар.

Результати досліджень апробовані на науково-практичних конференціях. Кількість та обсяг друкованих робіт відповідають вимогам до публікації основного змісту дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

5. Практичне значення отриманих результатів

Практичне значення дисертаційної роботи полягає у наданні менеджерам та економістам машинобудівних підприємств рекомендацій щодо формування та використання методів адміністрування управлінських конфліктів, оцінювання рівня та інтенсивності впливу управлінських конфліктів підприємства, удосконаленні комплексної системи запобігання управлінських конфліктів з дисфункціональними наслідками.

Окремі положення дисертації використовуються на машинобудівних підприємствах. Зокрема, метод оцінювання та запобігання управлінським конфліктам підприємства впроваджено у діяльність СП «Сферос-Електрон» (довідка №67-01-649 від 14.04.2014), Концерн «Електрон» (довідка №64-10/617 від 11.04.2014), що засвідчує їх практичний характер. Теоретико-методичні положення, наведені у дисертації, використовуються в навчальному процесі НУ «Львівська політехніка» при викладанні дисциплін «Комплексне забезпечення фінансово-економічної безпеки, частина 2» та «Теорія організації» (довідка № 67-01-456 від 27.03.2015).

6. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи

Позитивно оцінюючи отримані здобувачем Ковальчук Г.Р. результати виконаного нею дослідження, їх наукову та практичну цінність, у той же час необхідно вказати на наступні недоліки та зауваження дискусійного характеру:

1. Автор виокремив низку основних функцій управління конфліктами, однак на нашу думку доцільно було б додати такі функції, які відображали б негативні наслідки їх дії – порушення рівноваги, появи негативних наслідків, руйнування існуючих взаємозв'язків тощо. Таке додавання дало б змогу комплексно розглядати конфлікт як сукупність негативного та позитивного впливу на розвиток організації (с. 152-154).

2. Автор практично не розглядає зовнішніх управлінських конфліктів, які виникають внаслідок існування корпоративних конфліктів. Слід було б сформувати систему оцінювання та запобігання управлінських конфліктів пов'язаних причинами виникнення серед яких є злиття, рейдерство, комерційне шпигунство, які є досить поширеними у діяльності вітчизняних підприємств (с. 95-112).

3. Концептуальна модель ідентифікування управлінських ризиків (с. 97, рис. 2.12) є послідовністю логічно зв'язаних етапів, однак автор не розглядає зворотні зв'язки між ними.

4. Слід було б детальніше розтлумачити отримані автором рисунки 3.2 та 3.3 як результати оцінювання рівня міжособистісних управлінських конфліктів для підвищення можливості використання методу поєднувального аналізу та оцінювання конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств (с. 134-135).

5. Низку таблиць із підрозділу 2.1. та 2.2 доцільно було перенести до додатків, що не загромаджувало б вищевказані підрозділи та підвищило рівень сприйняття результатів дослідження.

7. Відповідність роботи вимогам МОН України

Дисертаційна робота викладена українською мовою, її зміст, обсяг та структурна побудова повністю відповідають нормам і правилам МОН України щодо написання та оформлення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата

наук. Зміст основних положень дисертації та зміст автореферату є ідентичними. Автореферат дисертаційної роботи відображає усі основні її положення та результати.

8. Загальний висновок

Дисертаційна робота Ковальчук Галини Романівни на тему «Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств» є самостійною завершеною працею, в якій розроблено теоретико-методичні положення та надано практичні рекомендації щодо формування і використання інвестиційних портфелів підприємств та застосування методу використання інвестиційного портфеля підприємства в процесі його розвитку на основі масштабно-якісної моделі.

Зазначені у відгуку зауваження і побажання не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційної роботи.

Тема, зміст, об'єкт та предмет виконаного дослідження відповідають спеціальності 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Дисертаційна робота містить усі ознаки сучасного дослідження в галузі економіки та засвідчує високий рівень ерудиції дисертанта. Отримані автором результати дозволяють поглибити розуміння складних закономірностей, які лежать в основі формування та розвитку управлінського потенціалу машинобудівних підприємств.

Тема дисертаційної роботи є актуальною, її положення та результати характеризуються високим рівнем наукової новизни, мають теоретичну цінність та практичну значущість. Здобувач повною мірою показала здатність до проведення плідних самостійних наукових досліджень у галузі економіки. Зміст дисертаційної роботи повністю відповідає вимогам п.п. 9, 11 і 12 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, які висуваються до кандидатських дисертацій, а її автор, Ковальчук Галина Романівна, заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за

спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук,

доцент кафедри фінансів та кредиту

Запорізький національний університет

 Т.І. Батракова

Підпис к. е. н. Батракової Т.І. засвідчую:

Вчений секретар Запорізького національного університету



В.П.Снежко