

ВІДГУК

рецензента на дисертаційну роботу

ЛИТОВКИ ВІТАЛІЯ АНАТОЛІЙОВИЧА

«Трансформація корпоративної культури підприємств металургійної промисловості в умовах інноваційного розвитку»,

подану до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка

Відгук складено на основі вивчення дисертаційної роботи, опублікованих здобувачем результатів дослідження, матеріалів, які містять підтвердження щодо практичного впровадження результатів.

1. Обґрунтування актуальності теми дисертації. Концепції та методи формування корпоративної культури організацій є основою їх сталого розвитку. Цей розвиток можливий за умови науково обґрунтованого розроблення основних принципів, які визначають їх базові вихідні основи. Сучасні умови забезпечення ефективного економічного і соціального розвитку повинні базуватися на розроблених принципах корпоративної культури, що також обумовлено важливістю її впливу на діяльність підприємства. Принципи корпоративної культури повинні відповідати критеріям стабільного та ефективного розвитку підприємства. Впровадження та дотримання цих принципів корпоративної культури дозволить зробити її дієвим інструментом управління інноваційним розвитком, забезпечить сталий розвиток організації, створить необхідні умови ефективного управління підприємством, що буде сприяти стабільному розвитку не тільки корпоративної культури, але й інноваційних процесів, які так потрібні не лише суб'єктам господарювання, але й Україні в цілому.

Важливим фактом є те, що можливість подальшої євроінтеграції нашої країни можливо шляхом постійних господарських перетворень, які формують конкурентно-ринкову та соціально-орієнтовану економіку, пов'язану з формуванням корпоративної культури українських підприємств. Позитивними вехами цього довготривалого процесу є розпочата реформа децентралізації, встановлення й дотримання правил і принципів побудови як громадянського суспільства, так і правової держави. Одним з найбільш позитивним моментів є формування конкурентно-ринкового механізму із застосуванням інновацій. Водночас подальший розвиток економіки можливий за умови подолання недоліків корпоративної та організаційної культури. При цьому розвиток і постійне удосконалення культури підприємств в умовах інноваційного розвитку з використанням новітніх технологій є однією з основних цілей

управління будь-якими суб'єктами господарювання. Наявний досвід як іноземних, так і вітчизняних підприємств, ефективно функціонуючих на світових ринках, доводить, що саме корпоративна культура є надійним підґрунтям забезпечення сталого розвитку підприємств в сучасних непередбачених економічних умовах.

2. Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами і темами. Дослідження проводилося згідно з планами науково-дослідницьких робіт НУ «Запорізька політехніка» та виконана відповідно до наукової теми «Формування механізму публічного управління промисловим комплексом адміністративного регіону» (номер державної реєстрації 0118U100048). У рамках розробки цієї теми автором особисто було досліджено аспекти корпоративної культури та цінностей промислових підприємств, взаємозв'язок між корпоративною культурою та стратегією управління підприємством, чинники впливу корпоративної культури на розвиток соціальної відповідальності компаній.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їхня достовірність та наукова новизна. Наукові положення, які виносяться на захист здобувачем, повною мірою відображають отримані наукові результати, мають достатню обґрунтованість, завдання дослідження визначені та вирішені послідовно, коректно та повно, із використанням сучасного наукового інструментарію та актуальних статистичних даних. Належний ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків, рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх вірогідність забезпечені, зокрема, використанням широкої бази джерел за темою дисертації: список використаної літератури налічує 202 найменування. Наукові положення і результати, що виносяться на захист, сформульовані автором таким чином:

вперше

– розроблено методологічне підґрунтя оцінювання трансформацій корпоративної культури металургійного підприємства, що ґрунтується на врахуванні впливу на трансформаційний процес діджиталізації, смартизації та екологізації, що дозволяє визначити інноваційний, діджитал смарт та зелений профілі корпоративної культури, а також виявити кореляційні зв'язки між організаційним лідерством і стратегічною спрямованістю, з одного боку, та параметрами вказаних профілів, з іншого. Обґрунтовано прогностичну спроможність нового підходу щодо формування інформаційної бази моделювання сценаріїв трансформації корпоративної культури металургійного підприємства та розробки науково-практичних рекомендацій щодо напрямів її зміни;

удосконалено:

– категоріальний апарат економічної науки через формування понятійного ряду різних за рівнями прояву категорій, а саме: а) поняття «корпоративна культура» в частині розмежування розуміння даного феномену як категорії, що відображає сутність явища та поняття, що віддзеркалює структурні елементи його системної природи. Корпоративну культуру визначено, з одного боку, як надіндивідуальне явище, невидиме «тіло» або «корпус» організації, що передбачає об'єднання індивідуумів у певну групу з метою досягнення визначених спільних цілей і як складну динамічну ієрархічну систему формальних (місія, бачення) та неформальних (цінності, соціальні взаємозв'язки, рольові моделі, ритуали, важливі історії в компанії) елементів, які змінюються під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування компанії, б) поняття «корпоративна культура інноваційного типу металургійних підприємств» завдяки акценту на інноваційній спрямованості розвитку галузі. Корпоративну культуру інноваційного типу металургійних підприємств визначено як динамічну ієрархічну систему формальних і неформальних елементів, що відповідають цілям сталого розвитку, потребам розбудови цифрової й зеленої економіки через інноваційне виробництво в металургії на основі процесів діджиталізації, смартизації, екологізації (декарбонізації);

– аналітичний інструментарій діагностики рівня інноваційного розвитку металургійної промисловості України в частині обґрунтування виміру наближеності галузі до європейського зеленого курсу. Запропоновано поряд з показниками, що розкривають економічний та інноваційний потенціали, враховувати індикатори екологічного, «розумного», інформаційно-комунікаційного та «євроінтеграційного» потенціалів підприємств;

набуло подальшого розвитку:

– теоретичні засади формування цінностей корпоративної культури металургійного підприємства в частині створення інформаційно-комунікативного забезпечення процесу трансформації завдяки «хмарному» аналізу та «майнінгу даних», що стосуються бачення, місії, цінностей міжнародних і національних металургійних компаній з подальшим формуванням на цій основі розуміння «семантичного ядра» та імплементації необхідних елементів корпоративної культури в свідомість персоналу;

– концептуальні підходи до формування сценаріїв трансформації корпоративної культури підприємств металургійної промисловості в умовах інноваційного розвитку на основі когнітивного моделювання, які, на відміну від наявних, ґрунтуються на врахуванні переходу з існуючого типу корпоративної

культури до бажаного на основі зміни не тільки її ключових параметрів, а й діджитал смарт і зеленого профілів;

– науково-практичні рекомендації для металургійних підприємств щодо посилення їх корпоративної культури в контексті формування моделі «розумного» декарбонізованого виробництва, які, на відміну від інших, базуються на розвитку «зеленого» лідерства, розширенні можливостей та стимулів для агентів змін, підвищення обізнаності персоналу щодо самої необхідності трансформації корпоративної культури, а також посилення їхнього почуття причетності до змін;

Загалом, наведені положення дозволяють стверджувати, що автором успішно постановлено та вирішено комплексне наукове завдання щодо поглиблення теоретичних засад дослідження сутності та механізмів трансформації корпоративної культури підприємств металургійної промисловості в умовах інноваційного розвитку, що є особливо актуальним для української металургії, яка перебуває під впливом структурних, інноваційних, екологічних та цифрових змін і має відповідати вимогам Європейського зеленого курсу та Глобальним цілям сталого розвитку.

4. Оцінка змісту роботи та повноти викладу результатів дисертації в опублікованих працях. Структура дисертації складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел зі 202 найменування на 21 сторінці і 3 додатків на 19 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації складає 235 сторінок. Дисертація містить 36 таблиць та 47 рисунків.

Текст дисертації викладений в логічній послідовності, якісно структурований, робота написана в сучасному науковому стилі. Загалом ґрунтовність та системність викладення матеріалу дослідження вказують на цілісність та завершеність дисертації.

У першому розділі «Теоретико-методичні основи дослідження корпоративної культури та інноваційного розвитку» (с. 26–97) автором узагальнено наукові підходи до визначення сутності, компонентів та методів діагностики корпоративної культури; досліджено особливості інноваційного розвитку металургійної промисловості, а саме розглянуто сутність, чинники та методи її оцінювання; визначено концептуальні засади трансформації корпоративної культури в контексті інноваційного розвитку. Автором виявлено відсутність чіткого формування поняття «корпоративна культура» та сформовано понятійний ряд категорій саме з огляду на їхню здатність відображати сутність явища через зовнішні, видимі форми економічних відносин і відтворювати ті її сторони, що не лежать на поверхні існуючих зв'язків. Відтак, авторське визначення корпоративної культури зводиться до надіндивідуального явища, невидимого «тіла» або «корпусу» організації, що

передбачає об'єднання індивідуумів у певну групу з метою досягнення визначених спільних цілей і, водночас, як складну динамічну ієрархічну систему формальних (місія, бачення) та неформальних (цінності, соціальні взаємозв'язки, рольові моделі, ритуали, важливі історії в компанії) елементів, які змінюються під впливом внутрішнього та зовнішнього середовища функціонування компанії (с. 28). Автор обґрунтовує необхідність використання у вітчизняній практиці методики OSAI К. Камерона та Р. Куїнна з огляду на її спроможність оцінювати корпоративну культуру за широким спектром параметрів (с. 39). Автором продемонстровано роль корпоративної культури у сприянні інноваційному розвитку металургійної промисловості, обґрунтовано її визначальний вплив на формування й реалізацію довгострокових стратегій металургійних підприємств в умовах смарт виробництва, необхідності підвищення їхньої екологічної ефективності та досягнення Цілей сталого розвитку (с. 60). На основі врахування специфіки металургійної промисловості запропоновано поняття «корпоративна культура інноваційного типу металургійних підприємств» як динамічної ієрархічної системи формальних і неформальних елементів, що відповідають цілям сталого розвитку, потребам розбудови цифрової й зеленої економіки через інноваційне виробництво в металургії на основі процесів діджиталізації, смартизації, екологізації (декарбонізації) (с. 95).

У другому розділі «Аналіз трансформації корпоративної культури металургійних підприємств в контексті інноваційного розвитку» (с. 98–152) представлено сучасні тенденції інноваційного розвитку металургійної галузі: національний та міжнародний аспект; досліджено особливості стратегічного розвитку металургійних підприємств та їх корпоративної культури; розглянуто діагностику та аналіз корпоративної культури національних металургійних підприємств. Слід відзначити розроблений автором аналітичний інструментарій діагностики рівня інноваційного розвитку металургійної промисловості України, який базується на системі показників, що містить як традиційні індикатори економічного та інноваційного потенціалів підприємства, так і додаткові, що дозволяють врахувати екологічний, «розумний», інформаційно-комунікаційний та «євроінтеграційний» потенціали компанії (с. 104–106). Дослідження сучасних тенденцій інноваційного розвитку металургійної галузі в національному та міжнародному аспектах (с. 98–116) дозволило автору виокремити основні проблеми інноваційного розвитку металургійних підприємств України та виявити їх основні причини. Встановлено взаємозв'язки корпоративної культури з корпоративною соціальною відповідальністю, які можуть здійснювати вплив на формування й реалізацію стратегій металургійних підприємств на шляху досягнення ними

більш високих показників інноваційного розвитку (с. 129). Проведена автором діагностика та аналіз корпоративної культури національних металургійних підприємств була проведена за рахунок модифікованої методики К. Камерона та Р. Куінна, яка заснована на використанні Рамкової конструкції конкуруючих цінностей (Competing Values Framework (CVF)) (с. 136). Результати соціологічного дослідження засвідчили про значне відхилення між існуючою та бажаною корпоративною культурною на металургійних підприємствах України (с. 150).

У третьому розділі «Напрями удосконалення корпоративної культури металургійних підприємств в умовах інноваційного розвитку» (с. 153–230) удосконалено методичне забезпечення діагностики трансформацій корпоративної культури металургійних підприємств в контексті їх стратегічної діджиталізації та екологізації; здійснено науково-практичне обґрунтування заходів та пріоритетів трансформації корпоративної культури металургійних підприємств на основі когнітивного моделювання; побудовано концептуальну модель трансформації корпоративної культури в умовах інноваційного розвитку. Автором цілком обґрунтовано методологічне оцінювання трансформацій корпоративної культури металургійного підприємства, яке дозволяє виміряти вплив на трансформаційний процес діджиталізації, смартизації та екологізації і на цій основі визначити інноваційний, діджиталізований та зелений профілі корпоративної культури, з подальшим встановленням кореляційних зв'язків між організаційним лідерством і стратегічною спрямованістю, з одного боку, та параметрами вказаних профілів, з іншого (с. 164). Завдяки реалізації нового підходу відкривається можливість формування інформаційної бази моделювання безпосередніх сценаріїв трансформації корпоративної культури металургійного підприємства та розробки науково-практичних рекомендацій щодо напрямів її зміни. В ході застосування даного підходу до аналізу корпоративної культури таких провідних металургійних підприємств України, як ПАТ «Інтерпайп», ПрАТ «Центральний ГЗК», ПАТ «Запоріжсталь», ПрАТ «Южкокс» та ПрАТ «Камет-Сталь», встановлено значне відхилення між існуючою та бажаною корпоративною культурою, що потребувало створення умов для трансформації першої в другу (с. 161). На основі аналізу системи чинників, що впливають на формування корпоративної культури інноваційного типу, визначено причинно-наслідкові зв'язки між ними та побудовано когнітивну модель з урахуванням інноваційних змін (с. 193). На цій основі з урахуванням позитивних та негативних імпульсів до пріоритетних параметрів корпоративної культури та її діджиталізованого і зеленого профілів розроблено сценарії трансформаційного переходу з існуючого до бажаного інноваційного типу

корпоративної культури, а також встановлено часовий проміжок трансформації корпоративної культури металургійних підприємств України (с. 204). Автором визначено основні напрями трансформації корпоративної культури металургійних підприємств в бік інноваційності в контексті формування моделі «розумного» декарбонізованого виробництва, серед яких пріоритетність отримують розвиток «зеленого» лідерства, розширення можливостей та стимулів для агентів змін, підвищення обізнаності персоналу щодо самої необхідності трансформації корпоративної культури, а також посилення їхнього почуття причетності до змін (с. 219).

Основні результати, отримані автором, опубліковано в 17 наукових працях, з яких 6 статей у наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних наукометричних баз, 2 статті у колективних монографіях та 9 праць апробаційного характеру. Всі положення наукової новизни, що виносяться на захист, висвітлені у публікаціях.

5. Значення роботи для науки, практики та суспільства. Вважаємо, що результати дисертаційної роботи мають важливе наукове та практичне значення. Наукове значення роботи полягає в формуванні концептуальних положень трансформації корпоративної культури підприємств металургійної промисловості в умовах інноваційного розвитку, діагностиці корпоративної культури з урахуванням процесів діджиталізації, смартизації, екологізації виробництва. Результати дисертаційного дослідження, а також зібрані, узагальнені та опрацьовані у процесі роботи матеріали і висновки використовувалися під час проведення занять з дисципліни «Основи економічної теорії» в НУ «Запорізька політехніка», «Фірми, ринкові структури та стратегії у світовій економіці» в НТУ «Дніпровська політехніка». Матеріали дисертаційного дослідження також використані українськими металургійними підприємствами ПрАТ «Центральний ГЗК» (м. Кривий Ріг), ПРАТ «Южжокс» (м. Кам'янське).

6. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності. За результатами аналізу дисертації та публікацій автора порушень норм академічної доброчесності не виявлено. Всі використані ідеї, результати та тексти інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

7. Дискусійні положення та зауваження до змісту та оформлення дисертації. В цілому дисертація заслуговує на позитивну оцінку, однак слід зазначити окремі дискусійні положення.

1. У тексті дисертації наведені такі рисунки як візуальні елементи хмар слів (рис. 2.3–2.9) та таблиці 3.6–3.13, які показують значення коефіцієнтів Пірсона для парних кореляційних зав'язків за різними критеріями. На наш погляд, ці таблиці і рисунки носять демонстраційний характер, а їх перенос у

додатки не зменшить інформаційне наповнення дослідження, однак дозволить зменшити обсяг дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

2. У розділах дисертації аналізуються різні часові проміжки: так для розрахунку індексу інноваційного розвитку металургійної промисловості вибрані 2018–2020 рр. (с. 109–113), що, на нашу думку, потребує пояснення щодо можливості та доцільності застосування результатів інтегрально-індексної методики діагностики інноваційного розвитку металургійної промисловості під час військової агресії рф та післявоєнного періоду.

3. У дисертаційній роботі майже зовсім не розкриті впливи на металургійну промисловість, рівень корпоративної культури та інноваційні процеси таких явищ, як пандемія Covid-19 та повномасштабне військове вторгнення рф в Україну. В тексті дисертації згадуються криза, яка пов'язана з Covid-19 (с. 71, 118) та сучасні тренди національного розвитку металургійних підприємств України в умовах війни (с. 98), зміна рейтингу Групи Метінвест через військову агресію рф (с. 120). Однак вважаємо за необхідне більше уваги приділити саме проблемам металургійних підприємств, пов'язаних з впливом пандемії на корпоративну культуру та обстрілів, відключеннями електроенергії тощо на інноваційний розвиток, оскільки металургійна промисловість є дуже вразливою сферою, яка суттєво потерпає від цих негативних явищ.

4. У розділі 2 автор проводить «хмарний» аналіз та «майнинг даних» (с. 128), який дозволив сформулювати «семантичне ядро». На наш погляд, бажано у дослідженні імплементувати необхідні елементи корпоративної культури в свідомість персоналу та виконати апробацію на провідних металургійних підприємствах

Загалом, зазначені зауваження є дискусійними і не применшують наукового значення одержаних автором теоретико-методичних та практичних результатів.

8. Загальний висновок про відповідність роботи встановленим вимогам. Слід відзначити, що в цілому наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані в дисертації, відповідають вимогам до такого виду досліджень. Дисертаційна робота **Литовки Віталія Анатолійовича** «Трансформація корпоративної культури підприємств металургійної промисловості в умовах інноваційного розвитку» за рівнем наукової новизни, теоретичним і практичним значенням одержаних результатів повністю відповідає спеціальності 051 Економіка та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261, пп. 6,7,8 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої

ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор – **Литовка Віталій Анатолійович**, заслуговує присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка.

Рецензент

д.е.н., професор,

професор кафедри менеджменту

Національного технічного університету

«Дніпровська політехніка»



Марина ІВАНОВА

*Підпис Іванової Марини
засвідчує вчинення секретар
вченої ради кампусу*

