

ВІДГУК
ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА
кандидата економічних наук, доцента Поплавської Оксани
Миколаївни
на дисертаційну роботу Костишиної Анни Ігорівні
«Формування компенсаційної політики в умовах трансформації
змісту праці»,
представлену на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.07 - демографія, економіка праці, соціальна
економіка і політика

1. АКТУАЛЬНІСТЬ ТЕМИ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ЇЇ
ЗВ'ЯЗОК ІЗ НАУКОВИМИ ПРОГРАМАМИ, ПЛАНАМИ, ТЕМАМИ

Глобальні зрушення у світі праці, що зумовлені процесами цифровізації та автоматизації, перетвореннями в організації трудових процесів, зокрема, через запровадження дистанційної та гнучкої зайнятості, поширенням краудсорсингової роботи, тощо, істотно змінюють характер та зміст праці. Означені виклики потребують як наукового переосмислення, так і пошуку сучасних практичних рішень. Оновлення змісту та зміна характеру трудової діяльності, перш за все, вимагають модернізації підходів до компенсаційної політики, мотивації персоналу, організації праці, регламентування робочого часу, т.п. Разом з тим, у теперішніх умовах глобальної невизначеності та ризиків працівники змушені якнайшвидше адаптуватися до вимог ринку, що проявляється у потребі набуття нових знань, формуванні актуальних компетентностей. Зважаючи на несистемні та неекономічні небезпеки, як то війна, природні катаклізми, міняються також мотиваційні настанови, цінності працівників. Також на сьогодні успішність у кар'єрі часто пов'язують зі здатністю до критичного мислення, наявності креативних здібностей працівника. Усе це неодмінно впливає на формування моделі мотивації в організації, де зміщуються «ключі мотивації» від матеріального до нематеріального, трансформується сама компенсаційна політика.

Зрозуміло, що за таких умов компенсаційна політика повинна не лише бути конкурентоспроможною на ринку заробітних плат та соціальних пропозицій компаній, а й забезпечувати баланс між інтересами роботодавців і працівників. Вона має бути гнучкою, орієнтованою на розвиток людського капіталу і одночасно враховувати базові мотиви та цінності людини.

Ігнорування цих аспектів може призвести до зниження результативності праці, втрати кваліфікованого персоналу та зниження привабливості (бренду) організації як роботодавця.

Незважаючи на наявність значної кількості досліджень у сфері соціально-трудових відносин, оплати праці та управління персоналом, питання адаптації компенсаційної політики до умов сьогодення залишається недостатньо вивченим. Це зумовлює потребу у комплексному науковому аналізі сучасних підходів до формування компенсаційної політики з урахуванням трансформаційних процесів в соціально-економічному середовищі.

Таким чином, тема дисертаційного дослідження є своєчасною, науково обґрунтованою та має важливе практичне значення для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Зважаючи на те, що авторка дисертаційної роботи узагальнила та розкрила теоретичні засади компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці, запропонувала методичні підходи до оцінювання компенсаційної політики в торговельних підприємствах з використанням системи дистрибуції, визначила концептуальні засади компенсаційної політики та запропонувала програму формування компенсаційного пакету дистриб'ютора, це дослідження є актуальним як у науковому, так і практичному значенні.

Актуальність дослідження також підтверджується тим фактом, що виконання дисертаційної роботи здійснювалося при проведенні науково-дослідних робіт Полтавського університету економіки і торгівлі. Зокрема, у межах науково-дослідних тем: «Формування інституціонального середовища соціально-економічних систем» (ДР №0112U007768), де авторка розробила стратегічні пріоритети формування компенсаційної політики з урахуванням трансформації змісту праці у контексті змін у системах дистрибуції; «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (ДР №0112U001077), у межах виконання якої здобувачка обґрунтувала моделі оптимізації компенсаційних пакетів для різних категорій працівників, що враховує специфіку їх діяльності в умовах глобалізації та цифровізації.

Отримані результати також використані під час підготовки аналітичних матеріалів щодо удосконалення системи оплати праці в умовах сучасних викликів, що пропонують «дорожню карту» задля підвищення мотивації працівників, завезення ефективного розподілу ресурсів у дистрибуційній сфері.

2. СТУПІНЬ ОБГРУНТОВАНOSTІ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ, СФОРМУЛЬОВАНИХ У ДИСЕРТАЦІЇ, ЇХ ДОСТОВІРНІСТЬ І НОВИЗНА

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертаційній роботі, підтверджується:

- опрацюванням у процесі дослідження широкого переліку наукових публікацій з досліджуваної проблеми вітчизняних та зарубіжних науковців, даних статистичної звітності та інших інформаційних матеріалів;
- достатнім масивом оброблених аналітичних даних та їх візуалізації;
- застосуванням загальновідомих методів дослідження: порівняльний аналіз; графічний метод; систематизація та класифікація; системний підхід; моделювання; абстрагування та логічний аналіз; морфологічний аналіз; експертний та економіко-статистичний методи.

Отримані висновки і наведені рекомендації є достовірними, що підтверджуються апробацією на міжнародних та всеукраїнських наукових конференціях, а також публікаціями у фахових виданнях України.

Висновки дисертаційної роботи базуються на отриманих результатах відповідно до поставлених завдань і логічно впливають із основної мети дослідження.

Найбільш вагомі наукові результати, що розкривають особистий внесок здобувана та характеризують новизну дослідження, полягають у такому:

- обґрунтовано концептуальні підходи до формування компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці, котрі на відміну від існуючих доповнені інструментарієм, що дозволяє адаптувати систему мотивації працівників в організаціях з урахуванням мінливих умов соціально- економічного середовища та ринку праці, технологічних новацій (розділ 3.1, с. 163-175);
- визначені та узагальнені домінантні мотиваційні чинники, що іманентні сучасним трансформаційним умовам ринку праці та визначають напрям розвитку й впливають на формування компенсаційної політики в умовах оновлення змісту і характеру праці; оновлений перелік мотиваційних чинників дозволив автору розробити новий підхід до їх аналізу (розділ 1.2, с. 41-65);
- розроблено модель компенсаційного пакету, який гармонійно враховує матеріальну та нематеріальну компоненти мотивації працівників дистрибуційних підприємств, особливості їх праці, що сприяє підвищенню ефективності праці, оптимізації ресурсів в межах дистрибуційних систем (розділ 3.2, с. 175 -197);

- запропонована авторська методика обчислення інтегральної оцінки ефективності компенсаційної політики у системі дистрибуції, яка дозволяє по-новому оцінити вагомість та виокремити ключові мотиви та інструментарій мотивації працюючих (розділ 2.3, с. 137-160);

- розроблено рекомендації з удосконалення підходів до призначення компенсацій різним категоріям працівників в системах дистрибуції, а також підтверджено, що компенсаційний пакет являє собою базис винагороди за працю у т.ч. в системі дистрибуції, що дозволяє реалізувати індивідуальний підхід в мотивації персоналу та забезпечити прозорість компенсаційної політики (розділ 1.3, с. 65-78);

- удосконалено методичні засади оцінювання впливу існуючих систем оплати праці на соціально-економічний розвиток підприємств торгівлі та ефективність дистрибуційної системи, котрі формуватимуть передумови посилення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств торгівлі (розділ 2.2, с. 111-137);

- удосконалено методичні підходи до розробки складових компенсаційного пакету дистрибутора, що дозволяє забезпечити транспарентність, результативність та узгодженість цілей (відповідних внутрішнім та зовнішнім викликам) компенсаційної політики організації (розділ 3.3, с. 197-223).

Вищезазначене дає змогу зробити висновок про те, що дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням, характеризується достатнім рівнем новизни, обґрунтованості та достовірності положень, висновків і рекомендацій.

3. ПОВНОТА ВИКЛАДУ НАУКОВИХ ПОЛОЖЕНЬ, ВИСНОВКІВ І РЕКОМЕНДАЦІЙ ЗДОБУВАНА В ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЯХ

Кількість та якість публікацій відповідає чинним вимогам Міністерства освіти і науки України. Оpubліковані праці досить вичерпно відображають основні положення, висновки та рекомендації, сформульовані в дисертації. Основні положення та висновки дисертаційної роботи викладено в 17 наукових працях, серед яких: 2 колективні монографії; 11 статей у наукових фахових виданнях, з них 10 статей, опубліковані у наукових фахових виданнях категорії Б; 1 стаття - у зарубіжному журналі; 4 статті апробаційного характеру (тези доповідей на конференціях).

Вищевикладене дозволяє стверджувати про достатній рівень оприлюднення результатів дисертаційної роботи та надають право автору на публічний захист своєї дисертації.

4. НАУКОВЕ ТА ПРАКТИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ОДЕРЖАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Результати дисертаційної роботи доповнюють та поглиблюють існуючі теоретико-методичні основи дослідження компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці.

Практичне значення отриманих результатів полягає в розробці теоретичних і практичних підходів до формування компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці, що дозволяє організаціям адаптувати свої стратегії мотивації до змін на ринку праці та технологічних трансформацій. Запропоновані підходи сприяють підвищенню ефективності управління трудовим потенціалом через інтеграцію гнучких моделей компенсаційних пакетів, що враховують економічні, соціальні та технологічні зміни в умовах глобалізації та цифровізації.

Отримані наукові результати впроваджено:

на регіональному рівні: у діяльності Полтавського обласного центру зайнятості для формування компенсаційної політики підприємств в умовах трансформації змісту праці, визначення мотиваційних чинників, що впливають на формування компенсаційної політики в умовах змін на ринку праці, з урахуванням моделі компенсаційного пакету та методики інтегральної оцінки ефективності компенсаційної політики у системі дистрибуції (довідка № 16/08.03/2265-24 від 15.10. 2024 р.);

на виробничому рівні: у діяльності ТЦ «Епіцентр К.» м. Полтава для моніторингу особливостей компенсаційного пакету як основи винагороди за працю; формування методичних підходів до розробки компенсаційного пакету на підставі запропонованих оптимізаційних моделей та адаптивних компенсаційних систем з урахуванням науково-методичного підходу щодо інтегральної оцінки ефективності компенсаційної політики (довідка № 3337 від 11.11.2024 р.).

Результати досліджень також використовуються у науково-освітній сфері Полтавським університетом економіки і торгівлі при викладанні навчальних дисциплін «Управління персоналом», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Соціальна політика», «Корпоративна культура», тренінгів «Управління змінами» та «Ефективність управлінських рішень» (довідка №05-19/194/1 від 17.10.2024 р.) в рамках освітньо-професійних програм I та II рівнів вищої освіти.

Зазначені документи представлені у Додатку А роботи.

5. ОЦІНКА ЗМІСТУ ДИСЕРТАЦІЇ, ОФОРМЛЕННЯ ТА ЗАКІНЧЕНОСТІ В ЦІЛОМУ. ВІДПОВІДНІСТЬ АВТОРЕФЕРАТУ ОСНОВНИМ ПОЛОЖЕННЯМ ДИСЕРТАЦІЇ

Дисертація характеризується цілісністю та логічною послідовністю висвітлення матеріалу. Кожен наступний розділ чи підрозділ органічно пов'язаний з попереднім і доповнює його. Здобувачка підтверджує свою думку ілюстративним (діаграми, схеми) та табличним матеріалом. На використані результати досліджень інших авторів зроблені коректні посилання. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 259 сторінок, основний текст 227 сторінок. Матеріали дисертації проілюстровано 26 рисунками, 46 таблицями і містять 5 додатків. Список використаних джерел налічує 240 найменувань.

Дисертація оформлена згідно з вимогами Міністерства освіти і науки України.

6. ДИСКУСІЙНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ЗАУВАЖЕННЯ ЩОДО ЗМІСТУ ДИСЕРТАЦІЇ ТА АВТОРЕФЕРАТУ

Вважаємо за потрібне висловити деякі зауваження та побажання:

У підрозділі 1.2, присвяченому мотиваційним основам компенсаційної політики, автор наводить багато теорій мотивації, починаючи з античності до сучасності. Однак структура викладу має певні недоліки, а саме деякі теорії описані дуже детально (наприклад, теорія А. Маслоу), тоді як інші (наприклад, теорія Ф. Герцберга) представлені поверхнево. Це створює дисбаланс у викладі матеріалу. На нашу думку, уніфікація глибини аналізу теорій та додання чітких висновків щодо їх практичного застосування в контексті компенсаційної політики надало б змогу виявити сучасні тенденції щодо гнучких форм винагород, цифровізації компенсаційних систем тощо.

У розділі 2 згадується важливість використання цифрових інструментів для управління виплатами. Проте, варто докладніше розглянути, як саме ці технології можуть бути використані для оптимізації організації оплати праці, підвищення її прозорості та ефективності. Наприклад, можна проаналізувати вплив автоматизації розрахунків, електронних платіжних систем, платформ для управління ефективністю та ін.

Також існує потреба у дослідженні впливу цифрових технологій на компенсаційні системи дистриб'юторів. У третьому розділі згадується цифрова трансформація як один з ключових трендів. Проте, недостатньо досліджено, як саме цифрові технології можуть бути використані для оптимізації компенсаційних систем дистриб'юторів. Наприклад, які інструменти та

платформи можна використовувати для автоматизації розрахунку та виплати заробітної плати, для моніторингу ефективності та досягнень, для створення більшої прозорості системи та контролю працівниками над своєю компенсацією.

У розділі 2 аналізуються різні компоненти компенсаційних пакетів, включаючи основну заробітну плату та змінні виплати. Важливо збалансувати короткострокові стимули (наприклад, бонуси за поточні продажі) з довгостроковими (наприклад, опціони на акції або пенсійні програми), щоб забезпечити як поточну мотивацію, так і довгострокову лояльність працівників. Другий розділ міг би містити більше конкретних пропозицій щодо такого збалансування.

З нашої точки зору існує необхідність розробки детальних рекомендацій щодо впровадження компонентної системи оплати праці. Так, у третьому розділі згадується «компонентна» система оплати праці та її переваги. Однак, бракує конкретних рекомендацій щодо її розробки та впровадження. Наприклад, які саме компоненти слід включати для різних категорій дистриб'юторів, як визначити їхню питому вагу, як забезпечити прозорість та справедливість цієї системи.

Проте наявність наведених зауважень не впливає на загальну позитивну оцінку дисертаційної роботи. Є можливість подальшого розвитку наукових досліджень в обраному напрямі та їх широкого застосування на практиці.

7. ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

Представлена до захисту дисертаційна робота Костишиної Анни Ігорівни «Формування компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці» виконана на високому науково-теоретичному рівні, одержані автором в процесі дослідження результати характеризуються науковою новизною та мають теоретичну й практичну цінність. У дисертаційній роботі розв'язано актуальну наукову проблему щодо удосконалення теоретико-методичних засад щодо формування ефективної компенсаційної політики в умовах трансформації змісту праці в системі дистрибуції.

Дисертація є завершеною, самостійно виконаною науково-дослідною роботою, результатом якої є науково обґрунтовані положення, що мають теоретичне та практичне значення.

Порушень академічної доброчесності під час аналізу змісту дисертаційної роботи та результатів дослідження, які заявлені як такі, що мають наукову новизну, не виявлено.

Дисертація за своїм змістом відповідає пп. 9, 11, 12, 14 «Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 24.07.2013 р. № 567, а її автор – **Костишина Анна Ігорівна** – заслуговує присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

к. е. н., доцент,

доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана,

Оксана ПОПЛАВСЬКА

