

ВІДГУК

офіційного опонента на дисертацію Ліхоносової Ганни Сергіївни на тему:
«Методологія регулювання соціально-економічного
відторгнення на підприємствах»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за
спеціальністю 08.00.04 – економіка і управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність теми дослідження

В умовах вичерпання традиційних джерел розвитку та пошуку резервних можливостей прогресивних трансформацій сучасних підприємств, проблеми формування дієвих інструментів регулювання соціально-економічного відторгнення стають особливо дискусійними та актуальними. В процесі функціонування підприємства процеси соціально-економічного відторгнення відбуваються перманентно незалежно від характеру чи сфери його діяльності, але при цьому є невизначеними, непрогнозованими та наочно не відображеними.

Визначальним фактором процесу розвитку підприємства є прогрес на засадах соціально-економічного партнерства та нівелювання процесів відторгнення різного рівня, масштабів та напрямів поширення. Виникає необхідність визначення причини поширення феномену соціально-економічного відторгнення на підприємствах, формування дієвого механізму його нівелювання та балансування основними його елементами в інтересах орієнтирів розвитку.

Все це висуває на передній план аспекти регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах в умовах мінливого зовнішнього середовища функціонування та непередбачуваного інформаційного простору, паралельно з поширенням процесів соціального напруження, невдоволеності певних сегментів соціуму зокрема й характером та умовами праці. Регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах як інструмент механізму формування політики соціально-економічного залучення на підприємствах, забезпечення соціалізації економічних відносин підприємств підвищують рівень інтегральної ефективності функціонування економічних систем як на рівні підприємства, організації, установи, так і на загальнодержавному рівні загалом.

Слід визнати актуальність тематики роботи Ганни Сергіївни Ліхоносової, у якій розглядається застосування концепції регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що містить категоріальний апарат, принципи та результативні закономірності нейтралізації відторгнення, комплексна дія яких визначає ступень готовності підприємства до інтапренерства, створює можливості для досягнення позитивного синергетичного ефекту, впровадження інструментів партисипативного управління, перманентного організаційний руху підприємства та формує підґрунтя соціального партнерства на всіх рівнях його господарювання.

Актуальність теми дисертаційної роботи, її зв'язок з пріоритетними напрямками розвитку науки і техніки підтверджується виконанням досліджень, в яких автор приймав безпосередню участь згідно з науковими планами Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля та Луганської філії Інституту економіко-правових досліджень НАН України (м. Сєвєродонецьк). Зокрема, при виконанні тем:

- «Формування механізмів забезпечення інноваційної активності підприємств» (номер державної реєстрації) (№ державної реєстрації 0112U000230) особисто автором сформовано пропозиції щодо систематизації факторів екзогенного та ендогенного впливу на регулювання соціально-економічного відторгнення підприємств;

- «Розробка системи національних пріоритетів в умовах глобалізації суспільних цінностей» (№ державної реєстрації 0114U001088) особисто автором розроблено методологічний підхід ініціації раціонального егоїзму в якості національного пріоритету в контексті розробки інструментів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах;

- «Розробка демократичних механізмів самозабезпечення соціально-економічних трансформацій суспільства» (№ державної реєстрації 0116U004159) особисто автором розроблено концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, залежно від форм самозабезпечення соціально-економічних трансформацій суспільства;

- «Стимулювання інноваційної активності у сфері праці» (№ державної реєстрації 0110U000604) особисто автором визначено динамічні характеристики

процесу поширення соціально-економічного відторгнення на підприємствах різних галузей виробництва.

У роботі відповідно до її мети і завдань обґрунтовано науково-методичні засади та надано практичні рекомендації щодо виявлення та врахування проявів соціально-економічного відторгнення на підприємствах, розглянуто концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах; запропоновано системно-ситуаційну модель управління інформаційно-інноваційною активністю персоналу підприємства; здійснено моделювання фазового простору функціонування підприємств з урахуванням соціально-економічного відторгнення, як перманентного явища на підприємстві. Розв'язання цих ключових проблем покладено в основу об'єкта і предмета цього дослідження.

До вирішених у дисертації завдань відносять такі: досліджено етимологію поняття «соціально-економічне відторгнення» на підприємствах; обґрунтовано сутність процесу регулювання соціально-економічного відторгнення; розроблено концепцію регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах; розроблено підхід до прийняття на підприємствах рішень щодо ініціації поширення на підприємстві методології раціонального егоїзму в контексті нейтралізації соціально-економічного відторгнення; досліджено взаємозв'язки впливу тенденцій соціодинаміки підприємства на регулювання факторів його соціально-економічного відторгнення; обґрунтовано доцільність гомеостатичного регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах; розвинене методичне забезпечення синергетичного тлумачення процесу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах; розроблено науково-методологічні засади діагностування результативності пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Розв'язання перелічених завдань дозволяє стверджувати про повне досягнення поставленої в дисертації мети.

2. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень дисертації

Проведений здобувачем теоретичний пошук дав змогу критично проаналізувати існуючі у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі точки зору щодо визначення категорії «соціально-економічне відторгнення на підприємствах». Вивчення наукового доробку вчених-економістів (О. І. Амоша, О. М. Балакірева, Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, Л. Г. Мельник, О. Ф. Новікова, О. М. Уманський, Л. В. Шаульська та інші) дозволило дисертанту сформулювати власне бачення цього поняття (розд. 1, с. 45–48, с. 71–78). При цьому автор акцентує увагу на тому, що соціально-економічне відторгнення є перманентним процесом, що відбувається на підприємстві, який неможливо повністю усунути, але можливим є корегування його напрямку завдяки застосуванню відповідних інструментів (розд. 1, с. 72, с. 106).

У дисертації приділено увагу унікальній характеристиці, що обумовлює стабільний розвиток підприємства, – впровадженню механізмів раціонального економічного егоїзму в діяльність підприємства. Саме ознаки раціональної економічної поведінки підприємства на засадах егоїзму стають відправною точкою подальшого його розвитку, що ґрунтується не на матеріальному забезпеченні виробництва, а, в першу чергу, на соціально-психологічних аспектах усвідомлення персоналу власної значимості, неповторності та необхідності у виробничому процесі підприємства (розд. 2, с. 153–169).

Якісно виконані теоретико-методологічні дослідження щодо визначення соціально-економічного відторгнення на підприємствах разом із впровадженням системи поширення організаційного навчання персоналу підприємства дозволить моделювати простір функціонування та розвитку підприємств, враховуючи фактори мінливості національної економіки та діагностувати результативність обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, застосовуючи синергетичні аспекти.

Достовірність вирішення поставлених наукових завдань підтверджується тим, що проведені дослідження здійснено з використанням нормативно-правової бази регулювання діяльності підприємств України, статистичної інформації та

експериментально зібраних даних. Одержані в дисертаційному дослідженні результати підтверджуються змістовним опрацюванням значного масиву теоретичного та методичного матеріалу. Залучення дисертантом достатньої кількості наукових джерел дозволяє здійснити порівняння різних точок зору на явище, що досліджується, і на основі цього підтвердити достовірність теоретичних розробок автора (розд. 1, розд. 2).

Аналітична частина дисертації характеризується використанням сучасної наукової методології економічного аналізу, визначенням та обґрунтуванням факторів, які варто піддавати управлінському впливу з метою регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, запропонуванням моделі вертикального діадного зв'язку підприємства, яка являє собою аспекти двостороннього інформаційного та результативного обміну між лідером підприємства та окремими працівниками (розд. 2, с. 156). Це дозволить промисловим підприємствам враховувати у фінансово-господарській діяльності синергетичні аспекти сполучення якісних та кількісних характеристик кадрового та виробничого потенціалу, а також здійснювати управлінське корегування напрямів соціально-економічного відторгнення. На основі цього запропоновано методологічне підґрунтя регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, що полягає в запровадженні заходів політики соціально-економічного залучення на підприємствах, визначені впливу соціодинаміки та доцільності регулювання гомеостазу соціально-економічного відторгнення підприємств (розд. 3, с. 267–305).

Врахування потенційних можливостей соціально-економічного конфлікту на підприємстві, обґрунтованих у розд. 3 (с. 247–248), визначено синергетичні аспекти соціально-економічного відторгнення на підприємствах (розд. 4, с. 379–399), що у свою чергу стало елементом відображення простору функціонування підприємств з урахуванням соціально-економічного відторгнення (розд. 4, с. 347, с. 357). Запропоновано відображення розмірностей параметрів діяльності підприємства через призму простору та часу, що дає можливість інтерпретувати фізико-синергетичні властивості підприємства, зокрема, дію закону збереження мобільності підприємства, який відображає рівень сприйняття власної позиції

працівника через накопичення енергії ентропії; рівня сатисфакції працівника (розд. 4, с. 348).

Для визначення стратегічних орієнтирів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах автором розроблено сценарії (розд. 5, с. 433–455), стратегіями регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (розд. 5, с. 455–491) та проведено діагностування результативності обрання пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (розд. 5, стор. 491–524), що дозволило попередити проявів відторгнення через покрокову інтерпретацію керівництвом відторгнення з боку персоналу, з'ясувати подальші наслідки такої поведінки персоналу та відповідної адекватної реакції з обранням вектору спрямованості управлінських дій, що стане підґрунтям зміцнення лояльності та відданості працівників та покращення результатуючих показників діяльності підприємств.

Сукупність зазначених обставин дозволяє стверджувати про обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Результати виконаного дослідження, які набули форми авторських пропозицій, достовірні з огляду на те, що вони ґрунтуються на аналізі проблем щодо корегування напрямів соціально-економічного відторгнення з використанням запропонованих принципів та результативних закономірностей регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах, комплексна дія яких сприяє усуненню негативних аспектів опортуністичної поведінки персоналу, створює можливості для пристосування підприємства до існуючих умов господарювання. Подані пропозиції дисертанта за своїм змістом є реальними і придатними для практичного використання, що підтверджується довідками про впровадження.

Думки здобувача викладено послідовно, завдяки чому логіка дослідження є ясною та легко може бути простежена. Сукупність вищезазначених обставин та аналіз наукових положень, результатів та рекомендацій дослідження, що відображені в дисертації та в авторефераті, дозволяє стверджувати, що вони є достатньо обґрунтованими.

3. Наукова новизна отриманих результатів

Дисертантом за результатами вирішення поставленої мети та завдань щодо розробки виявлення та врахування у діяльності підприємств організаційно-економічних засад самоорганізації досягнуто результатів, яким притаманна певна наукова новизна.

Цілком логічно автор починає своє дослідження з визначення понять «пріоритет», «відторгнення», «соціальне відторгнення», «людський розвиток», «егоїзм», «альтруїзм», що стало певним підґрунтям для уточнення тлумачення категорії «соціально-економічне відторгнення на підприємствах» (с. 42; с. 45–47; с. 54–55), яке розглядається як невід’ємна складова організації підприємства у вигляді соціально-економічного явища, що передбачає можливість прояву опортуністичної чи девіантної поведінки персоналу через наявність соціально-економічних бар’єрів та перешкоди особистісного розвитку, стає загрозою подальшому ефективному функціонуванню підприємства та потребує особливого управлінського впливу у напрямі корегування відторгнення для сприяння досягнення нового рівня адаптаційного розвитку підприємства.

Розглядаючи аксіологічні аспекти трансформації національних пріоритетів як каталізаційні важелі виникнення відторгнення на підприємствах (с. 38–71), автор розробляє системно-ситуаційну модель управління інформаційно-інноваційною активністю персоналу підприємств, яка базується на консолідації системного та ситуаційного уявлень підприємства та процесу його розвитку, що дозволило визначити стан інноваційної активності персоналу у певному стаціонарному часовому інтервалі, проаналізувати внутрішнє та зовнішнє інформаційне середовище підприємства та корегувати політику, стратегію й тактику регулювання соціально-економічного відторгнення (с. 63–71). У подальшому дослідженні автор формулює вперше концептуальні засади регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (с. 96–134), що вміщує категоріальний апарат відторгнення на підприємствах, принципи закономірної нейтралізації відторгнення та дає можливість запровадити інструменти оцінювання готовності підприємства до інтрапренерства, вчасно

виявити тенденції проявів опортуністичної поведінки персоналу та сформувані механізми соціально-економічного залучення.

На основі визначеної концепції, автор далі намагається сформувані теоретико-методологічні підходи регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах шляхом поетапного аналізу факторів, що факторів впливу на регулювання соціально-економічного відторгнення з урахуванням системного підходу та сучасних тенденцій зниження конкурентоздатності підприємств (с. 153–169). Для чого шляхом поширення впровадження методології раціонального егоїзму на підприємстві в контексті регулювання соціально-економічного відторгнення (с. 159–166) удосконалює методичні положення щодо визначення відповідності працівника очікуванням підприємства (с. 206), що дозволить керівництву підприємства своєчасно приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо корегування напрямів соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Використання у роботі різних прийомів економіко-математичного моделювання відносно поведінки підприємства у хитливому стані допомогло удосконалити модель розвитку підприємств, що дозволяє одночасно оперувати показниками сукупності середовищ, у які занурене підприємство (зовнішнє, внутрішнє та дифузійне) (с. 345–368); а завдяки додавання до загальновідомих вимірів результативності діяльності підприємства модифікації часових лагів – отримати можливість вчасного виявлення та передбачення проявів відторгнення у всіх сферах функціонування підприємства (с. 356–358).

Отримані результати стали підґрунтям для подальшого розвитку методичних положень щодо передбачення процесів соціально-економічного відторгнення через їхнє сценарне планування завдяки прогнозування стану підприємства за умов соціально-економічного відторгнення та управлінського впливу на нього (с. 433–455), що дозволить керівництву періодично вносити крапкові корективи щодо нівелювання проявів соціально-економічного відторгнення та подальшого розвитку підприємства.

Моделювання простору розвитку підприємства з урахуванням проявів соціально-економічного відторгнення (с. 345–379), визначення синергетичних

аспектів (с. 379–399), розробка режими моніторингу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (с. 399–420), впровадження сценарного (с. 433–455) та стратагемного підходів до регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (с. 455–491) покладено в основу подальшого розвитку методичних положень щодо діагностування результативності пріоритетів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (с. 491–524), що дає можливість враховувати інтереси працівників підприємств, бізнес-спільноти, органів місцевої влади, скорегувати потенційні інвестиційні потоки та обрати перспективний напрям оперативного регулювання відторгнення на рівнях його прояву.

Наукова новизна отриманих у дисертаційній роботі результатів, сформульованих висновків і наданих рекомендацій очевидна. Вони характеризуються авторським підходом до вирішення проблеми підвищення ефективності управління підприємств з урахуванням соціально-економічного відторгнення на них. Розробки автора виконані з позицій обізнаності з особливостями діяльності підприємств промислових галузей із можливістю реалізації отриманих результатів на підприємствах інших галузей економіки України.

Детальний аналіз всіх положень наукової новизни дозволяє зазначити, що вони відповідають вимогам щодо обґрунтованості, достовірності, є самостійними здобутками автора, мають як науковий, так і практичний інтерес.

4. Практична значущість результатів дослідження і рекомендації щодо їх використання

Сформовані в дисертації наукові положення, висновки та пропозиції є достатньо аргументованими як у теоретико-методологічному, так і у практичному плані. Вони базуються на глибокому дослідженні, критичному узагальненні наукових розробок, комплексному системному аналізі значного масиву економіко-статистичної інформації. Все це дало підстави автору сформулювати наукові положення, які збагатили економічну науку новими теоретико-

методичними підходами та застосувати їх в практичній діяльності при виявленні та врахуванні проявів соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

До результатів, що мають практичне значення, належать пропозиції, зокрема щодо:

- методики визначення проявів девіантної поведінки персоналу підприємства, що дозволило впровадити систему виховання здібностей персоналу сприймати зміни зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства як позитивний фактор розвитку та нові додаткові резерви удосконалення ринкових позицій підприємства – ПАТ «Мотор Січ» (акт впровадження акт № 18/01 від 18.01.2018 р.);

- сценарного планування процесів регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві, що дозволило виявити залежності між організаційними факторами управлінського впливу та результативністю виробництва, а також означити перспективні напрями використання сполучення виробничих та кадрових ресурсів підприємства – ДП «Антонов» (акт впровадження № 33/11 від 14.11.2017 р.);

- запровадження режиму моніторингу регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємстві, що дозволило виявити залежності між обранням відповідних важелів управлінського впливу та економічною результативністю виробництва, а також означити перспективні орієнтири подолання ступеня невдоволення та ознак девіантності поведінки кадрових ресурсів підприємства - ПАТ «Кременчуцький сталеливарний завод» (довідка № 31-12 від 20.12.2017 р.);

- моделювання простору соціально-економічного відторгнення підприємства, що дозволило прогнозувати перспективи подальшого розвитку підприємства, оцінити доцільність відстеження процесів відторгнення та уникати проявів непередбачуваної виробничої зради персоналу підприємства – ПрАТ «ФЕД» (акт впровадження № 18.01/12 від 12.12.2017 р.);

- науково-методичного забезпечення процесу прийняття управлінських рішень відносно необхідності регулювання соціально-економічного відторгнення, що дозволило узагальнити використання інтегральних показників прихильності персоналу як базового критерію оцінювання результативності діяльності

підприємства – УкрОборонПром «Харківське державне авіаційне виробниче підприємство» (акт впровадження № 126 від 19.12.2017 р.);

- удосконалення критеріальної бази обґрунтування залежності ефективності матеріалізації результатів управлінської діяльності підприємств, дало можливість запустити механізми активізації процесів самоінтерпрітації власної позиції в загальній результативності функціонування підприємств – Луганська торгово-промислова палата України (довідка № 25.1-122 від 26.12.2017 р.).

Загалом дисертаційне дослідження Ліхоносової Г. С. має наукове і прикладне значення для розв’язання завдань виявлення проявів соціально-економічного відторгнення на підприємствах, оцінювання доцільності процесів регулювання соціально-економічного відторгнення, уникнення проявів девіантної чи опортуністичної поведінки персоналу підприємства, означення перспективних напрямів використання наявних виробничих та кадрових ресурсів підприємства.

5. Дискусійні положення та зауваження до дисертаційного дослідження

В той же час, незважаючи на загальну позитивну оцінку, необхідно висловити окремі зауваження і положення дисертації, що носять дискусійний характер:

1. У схемі, що представлено на рис. 1.9. (п. 1.1, с. 101) автором наведено класифікаційні ознаки відторгнення та визначено місце соціально-економічного відторгнення підприємств, де провідна роль відводиться організаційно-економічним аспектам функціонування підприємства. Проте, для відображення повного спектру факторів формування процесу відторгнення на підприємстві, варто було виокремити та дослідити такі напрями колективної взаємодії персоналу, як внутрішня активність особистості, розподіл повноважень і відповідальності, особливості навчання персоналу, узгодження інтересів та делегуванні повноважень.

2. Необхідно було б обґрунтувати чому при розробці системно-ситуаційну моделі управління інформаційно-інноваційною активністю персоналу (п. 1.1, с. 63–68) автором обрано параметри граничних ресурсів та граничних станів розвитку підприємства, і як ця модель пов’язана з моделюванням простору

розвитку підприємства з урахуванням соціально-економічного відторгнення (п. 4.1, с. 345–348) та враховує виявлені синергетичні аспекти регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (п. 4.2, с. 382–399).

3. Потребує уточнення визначення перманентного організаційного руху підприємства, бо саме такий рух автором трактується у якості закономірного підсумку запропонованої концепції регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (п. 1.3, с. 108).

4. Не досить коректно автором надається ствердження, що «найефективніший розвиток соціальної компетентності персоналу проходить в умовах організаційного навчання» (п. 3.1, с. 286). Дисертанту слід було б ретельніше дослідити закордонний досвід формування соціальної компетентності, зокрема методики вимірювання та шкали оцінювання соціальної компетентності, розроблених у Віденському Університеті прикладних наук (Австрія), а також Пропозиції Ради Європи щодо рекомендацій ключових компетенцій для навчання протягом життя (Брюссель, січень 2018 р.) та виявити можливість адаптації цього досвіду для успішного співробітництва промислових підприємств України.

5. Автором у п. 4.3 на с. 401 зображено схему моніторингу соціально-економічного відторгнення на підприємствах, яка складається з послідовних етапів, одним з яким запропоновано «інформаційний фільтр підприємства», але не наведено механізму формування відповідного фільтру та інформаційного забезпечення регулювання соціально-економічного відторгнення підприємства загалом.

6. При розробці сценаріїв регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах (п. 5.2, с. 433–455) недостатню увагу приділено застосуванню сучасних підходів та методик прогнозування діяльності підприємств у стохастичних умовах господарювання з урахуванням непередбачуваних факторів розвитку.

7. Дискусійним є визначення у таблиці 5.10 (п. 5.3, с. 509) характеристики показника продуктивності праці, який обраховується як відношення обсягу виробництва в грошових одиницях до чисельності працівників підприємства,

оскільки в цьому випадку обсяг виробництва (товарної продукції) має бути скорегований також на величину придбаних полуфабрикатів, заготовель та інших матеріалів, які підприємство не виробляє через використання власних працівників, а закуповує та доводить до потрібної виробничої позиції. Тобто у цьому випадку використовуються виробничі й кадрові потужності. Це впливає та викривляє показник продуктивності праці.

8. Враховуючи авторське твердження, що «особливістю соціально-економічного відторгнення є непрогнозована реакція на можливі внутрішні та зовнішні загрози» (с. 80), доцільно було б у дослідженні для посилення його актуальності та аргументованості провести аналіз відповідних загроз саме для діяльності промислових підприємств в Україні, також визначити їхній вплив на ефективність фінансово-господарської діяльності підприємств.

Проте висловлені зауваження не зменшують значущості дослідження Ганни Сергіївни Ліхоносової для теорій та практики економіки та управління підприємствами.

6. Загальні висновки і оцінка дисертації

Детальний аналіз усіх положень наукової новизни, висновків і рекомендацій дисертації дозволяє зазначити таке: вони відповідають вимогам щодо обґрунтованості, достовірності, новизни, ступеню апробованості, є самостійними здобутками автора, мають як науковий, так і практичний інтерес. Аналізуючи опубліковані доробки автора за цією тематикою, які зазначено в авторефераті, безпосередньо, автореферат і дисертацію, необхідно підкреслити таке.

Матеріали дисертації і автореферату викладено в науковому стилі, логічно та послідовно.

Автореферат повністю відображає зміст дисертації і розкриває сутність основних положень наукової новизни, дозволяє сформулювати повне уявлення про авторські здобутки.

За обсягом, структурою і оформленням автореферат і дисертація відповідають чинним вимогам, що висуваються до кандидатських дисертацій.

Самостійність роботи автора підтверджують наведені в авторефераті

публікації. Основні результати дослідження опубліковано автором у 58 наукових працях. Загальний обсяг публікацій – 82,86 д.а., з яких автору належать 58,85 д.а. Публікації результатів дисертаційного дослідження є достатніми за кількістю і обсягом.

Дисертаційна робота Г.С. Ліхоносової є актуальною, самостійною, завершеною і цілісною науковою роботою, що містить положення наукової новизни, які мають наукове і прикладне значення та в сукупності дозволяють вирішити важливу й нагальну наукову проблему щодо виявлення та врахування проявів соціально-економічного відторгнення на підприємствах.

Результати роботи апробовано на міжнародних й всеукраїнських науково-практичних конференціях. Теоретичні результати дослідження розвивають теорію організаційного менеджменту підприємства, практичні – є підґрунтям для створення адаптаційних можливостей підприємства до змінних умов господарювання завдяки впровадженню у їхню діяльність концептуальних засад регулювання соціально-економічного відторгнення. Практичну значущість здобутків дисертації підтверджують документи про їхнє впровадження у діяльність промислових підприємств Харківської, Запорізької, Полтавської та Луганської областей України.

Методи дослідження для досягнення мети і розв'язання поставлених завдань у дисертації використано коректно. Інформаційна база є комплексною і достатньою, що підтверджує обґрунтованість і достовірність отриманих результатів.

Узагальнюючи викладені аргументи можна зробити такий висновок: дисертаційна робота «Методологія регулювання соціально-економічного відторгнення на підприємствах» відповідає вимогам щодо дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, вимогам «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 567 від 24.07.2013 р. із змінами та доповненнями, затвердженими Постановами Кабінету Міністрів України № 656 від 19.08.2015 р., № 1159 від 30.12.2015 р., № 567 від 27.07.2016 р., паспорту спеціальності «Економіка та управління

підприємствами» (за видами економічної діяльності), а її автор Ліхоносова Ганна Сергіївна заслуговує на 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 економіки, безпеки та
інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейського національного
університету ім. Лесі Українки
Міністерства освіти і науки України

О. М. Полінкевич

