

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента,

к.е.н., доцента Ю.О. Коваленко

на дисертаційну роботу Подрези Михайла Сергійовича

на тему «Розвиток організаційної культури при забезпеченні функціонування
авіаційних підприємств»,

поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії

в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

за спеціальністю 051 Економіка

Актуальність теми дослідження. Дисертаційна робота присвячена дослідженню організаційної культури авіаційних підприємств України, що в сучасних умовах набуває особливої значущості. В умовах постійних глобальних викликів та необхідності швидкої адаптації до змін, традиційні підходи до управління стають неефективними. Організаційна культура виступає тим фундаментом, який забезпечує не лише стійкість, а й конкурентоспроможність підприємства, визначаючи його здатність до інновацій та ефективного функціонування. Сьогодні авіаційний сектор України стоїть перед унікальними викликами, пов'язаними з післявоєнною відбудовою, інтеграцією у світову авіаційну спільноту та необхідністю створення нових робочих місць. У цьому контексті організаційна культура стає ключовим інструментом для формування довіри, відновлення соціально-трудових відносин та ефективного включення персоналу, зокрема ветеранів, у робочі процеси. Дослідження дозволило сформулювати нові підходи до DEI&B технології, адаптовані до специфіки авіаційних підприємств.

Аналіз структури та змісту дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 254 сторінки друкованого комп'ютерного тексту. Основний зміст дисертаційної роботи викладено на 221 сторінці. Робота містить 35 таблиць, 33 рисунки, список використаних джерел із 168 найменувань, розміщених на 20 сторінках, додатків – на 12 сторінках.

У вступі дисертаційної роботи доведено актуальність дослідження, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, подано відомості про апробацію результатів дисертації та їх впровадження.

Варто зазначити, що у дисертаційній роботі прослідковуються чіткий взаємозв'язок між об'єктом та предметом дослідження, який був встановлений

на підґрунті запропонованої мети дослідження, яка полягає в обґрунтуванні теоретичних засад, науково-методичних положень та практичних рекомендацій щодо розвитку організаційної культури при забезпеченні функціонування авіаційних підприємств.

У першому розділі висвітлено теоретичну базу дослідження організаційної культури, її ролі та форм. Тут розглянуто науково-практичні основи розвитку культури на підприємствах. Також детально проаналізовано, як організаційна культура впливає на ефективність функціонування підприємств. Окрім того, представлені науково-методичні підходи до її оцінювання.

Другий розділ присвячений аналізу поточного стану розвитку організаційної культури в авіаційному секторі. Проаналізовано й сучасний стан та тенденції розвитку підприємств України, де виокремлено роботу провідних гравців ринку, а саме: ДП МА Бориспіль, ДП «ЗАВОД 410 ЦА», ВАТ «Меридіан» ім. С.П. Корольова, ТОВ «АВІАКОМПАНІЯ СКАЙАП» та ПрАТ «КИЙ АВІА». Розглянуто чинники, що впливають на ефективність розвитку організаційної культури авіаційних підприємств. Досліджено рівень корпоративної соціальної відповідальності авіаційних підприємств. Загалом, розділ дає повну картину сучасних викликів та особливостей авіаційної сфери.

У третьому розділі запропоновано концептуальні основи та практичні рекомендації для розвитку організаційної культури. Тут представлено новий методичний підхід для оцінки впливу культури на ефективність роботи. Особлива увага приділяється методам розвитку організаційної культури через впровадження DEI&B-технологій. Все це розглядається в контексті забезпечення функціонування авіаційних підприємств в умовах повоєнного відновлення.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів дисертаційного дослідження. Обґрунтовані у дисертаційній роботі теоретико-методичні основи та практичні рекомендації є подальшим поглибленням вирішення науково-практичного завдання розвитку організаційної культури авіаційних підприємств. До найвагоміших результатів дисертації, які представляють наукову новизну, належать такі:

удосконалено:

— понятійно-категоріальний апарат розвитку організаційної культури, що базується на організаційній зрілості авіаційних підприємств, під якою запропоновано розуміти систему розвитку з чітко визначеними процедурами та принципами корпоративної соціальної відповідальності, що прийняті в діяльності на всіх рівнях управління авіаційного підприємства: від керівництва

до працівників. Рівень організаційної зрілості визначає організаційну культуру авіаційних підприємств, під якою розуміється система цінностей, принципів, що склалися на авіаційних підприємствах, та взаємодія між керівництвом і працівниками для досягнення глобальних цілей сталого розвитку шляхом виокремлення специфічних індикаторів з урахуванням адаптивної ситуації та концепції етичного лідерства. При цьому, під адаптивною ситуацією запропоновано розглядати зміни у зовнішньому середовищі, від швидкості реакції на які залежить підвищення рівня організаційної зрілості і організаційної культури авіаційних підприємств. Такий підхід дозволяє встановити взаємозв'язок між організаційною зрілістю та організаційною культурою авіаційних підприємств, врахувати специфіку їх діяльності та спроможність адаптації до змін у зовнішньому середовищі;

– науковий підхід до класифікації цілей сталого розвитку авіаційних підприємств шляхом виокремлення трьох основних груп цілей, а саме: економічних, соціальних та екологічних, і подальшим визначенням для кожної з них індикаторів з урахуванням особливостей їх діяльності на поточному рівні організаційної зрілості. Це сприятиме активізації відповідальності працівників на усіх рівнях, дозволить здійснювати трансформацію авіаційних підприємств у суб'єкти господарювання, які забезпечуватимуть соціально відповідальну діяльність та перехід на вищий (топовий) рівень організаційної зрілості;

– пріоритети соціального розвитку авіаційних підприємств шляхом виділення першочергових (якість послуг, боротьба з корупцією, умови праці, охорона та безпека праці і перевезень, створення нових робочих місць, розвиток інфраструктури, впровадження «зелених технологій») та адаптивних (розвиток і впровадження інновацій, залучення у системні зміни, єдність у корпоративній соціальній відповідальності в діяльності, досягнення цілей сталого розвитку). Це дозволить забезпечити сталий розвиток авіаційних підприємств з урахуванням змін у зовнішньому середовищі;

– система розвитку організаційної культури, в якій, на відміну від існуючої, цілі, задачі, принципи, інструментарій і заходи ґрунтуються на досягненні цілей сталого розвитку. Сформована система визначає теоретичні основи та практичні рекомендації щодо розвитку організаційної культури з метою забезпечення корпоративної соціальної відповідальності в діяльності та переходу авіаційних підприємств на вищий (топовий) рівень організаційної зрілості;

дістали подальшого розвитку:

- інструментарій активізації процесу переходу на вищий (топовий) рівень зрілості організаційного розвитку та відповідний рівень організаційної культури авіаційних підприємств шляхом поділу його за характером – на соціальний, економічний, інституційний та за рівнем застосування – на рівні авіаційного підприємства і на рівні особистості/індивідуума (працівника). Це стимулює сповідувати корпоративну соціальну відповідальність в діяльності працівників на усіх рівнях, забезпечує перехід на вищий (топовий) рівень організаційної культури та організаційної зрілості авіаційних підприємств;
- науково-практичний підхід до визначення рівнів організаційної зрілості авіаційних підприємств і організаційної культури, який базується на побудові математичної моделі, в якій відображаються складові зрілості (організаційного, культурного, інтелектуального та соціального капіталів). Його застосування дозволяє встановити вплив окремих складових організаційної зрілості на її рівень та розробляти заходи щодо її підвищення. Це, в свою чергу, відкриває для авіаційних підприємств можливість розвитку і удосконалення організаційної культури в процесі переходу до соціально відповідального бізнесу та досягнення цілей сталого розвитку;
- методичний підхід до оцінки впливу факторів прямої та опосередкованої дії організаційної культури на забезпечення ефективності функціонування авіаційних підприємств за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Це дозволяє більш об'єктивно оцінити вплив організаційної культури на забезпечення функціонування авіаційних підприємств за рахунок підвищення рівня організаційної зрілості.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні результатів дослідження для розвитку і удосконалення організаційної культури авіаційних підприємств. Результати дослідження використовуються в діяльності ВАТ «Меридіан» ім. С.П. Корольова (Акт впровадження №57 від 21.11.2024 року) та ПрАТ «КИЙ АВІА» (Акт впровадження від 18.03.2025 року). Результати дисертаційного дослідження також використовуються в навчальному процесі Державного університету «Київський авіаційний інститут» при підготовці фахівців з економіки та менеджменту дисциплін «Корпоративна соціальна відповідальність» (Довідка про впровадження від 16.05.2025) та «Управління персоналом» (Довідка про впровадження від 16.05.2025).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Результати, отримані в дисертації, використані при проведенні науково-дослідних робіт Національного авіаційного університету за №43-2022/19.06 «Організаційно-економічне забезпечення стратегічного розвитку інноваційної інфраструктури в умовах євроінтеграційних процесів», номер державної реєстрації 0122U201458, в рамках якої автором розроблено методичні положення щодо оцінки соціальної ефективності авіаційних підприємств; та за № 92/11.02.03 «Дослідження експортного потенціалу авіаційного комплексу України», номер державної реєстрації 0119U103170, де автором визначені глобальні сучасні тенденції на авіаційному ринку та проаналізовано структурні характеристики розвитку експортного потенціалу авіапідприємств і їх вплив на соціально-економічний розвиток країни, розвинуті методичні засади оцінки експортного потенціалу авіапідприємств, а також запропоновано комплекс показників інтегральної структурної оцінки експортного потенціалу підприємств авіаційного комплексу з прогнозуванням його розвитку.

За результатами дослідження автором опубліковано 20 робіт, у тому числі 9 наукових статей у фахових виданнях України, матеріали однієї з яких індексуються у наукометричній базі Scopus.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дані про відсутність текстових запозичень та порушень академічної доброчесності.

Дисертація написана українською мовою з послідовним логічним викладенням матеріалу та застосуванням наукового стилю написання. Дисертаційна робота є самостійно виконаною кваліфікаційною науковою працею. У дисертації та наукових публікаціях здобувача не виявлено академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації даних чи будь-яких інших порушень принципів академічної доброчесності. У дисертаційній роботі мають місце посилання на джерела інформації щодо використаних тверджень, розробок, відомостей, статистичних даних тощо. Посилання подані з дотриманням норм законодавства про авторське право, що дозволяє констатувати відсутність порушень академічної доброчесності у дисертаційній роботі.

Відповідність фаху.

Дисертація Подрези М.С. за змістом поставлених завдань та відповідно до використаних методів дослідження, які вирішують конкретні наукові завдання, отриманими результатами та теоретичною і практичною значимістю відповідає спеціальності 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи.

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу в цілому, вважаю за необхідне висловити деякі зауваження та побажання:

агалом, робота є актуальною та має значне теоретичне і практичне значення, особливо з огляду на її фокус на розвитку організаційної культури в авіаційній галузі. Чітко обґрунтовано, як система управління культурою взаємодіє з науковими принципами для підвищення зрілості підприємства. Водночас, в абзаці щодо «комплексного впливу» (рис.3.2) наукових методів на організаційну культуру, рекомендовано посилити методологічну частину. Було б доцільно більш детально розкрити, яким чином саме цей комплексний вплив вимірюється. Вказана взаємодія є ключовим елементом дослідження, тому варто конкретизувати, які кількісні чи якісні показники свідчать про те, що впроваджені методи та інструменти дійсно підвищують рівень керованості підприємства, а не просто ускладнюють його структуру. Ця конкретизація дозволить зробити висновки більш переконливими та посилить наукову обґрунтованість роботи.

проведене дослідження надає цінну інформацію щодо взаємозв'язку між організаційною культурою та ефективністю функціонування авіаційних підприємств. Автором слушно відзначено ключову проблему: потенційний конфлікт між впроваджуваними нормами та реальним сприйняттям співробітників. Водночас, в цьому аспекті рекомендовано поглибити аналіз і методичні підходи. Враховуючи, що наявність такого конфлікту є значним бар'єром для розвитку організаційної зрілості, було б доцільно не лише констатувати цей факт, але й надати конкретні механізми або інструменти для його подолання. Таке доповнення дозволило б забезпечити більш повне обґрунтування запропонованих заходів щодо підвищення організаційної зрілості.

проведений аналіз поточного стану організаційної культури українських авіаційних підприємств, враховуючи специфіку воєнного часу, є надзвичайно актуальним. Автором слушно виділено ключові характеристики та визначено зони для покращення, що становить цінну емпіричну базу для подальших висновків. Водночас, в абзаці (п.3.3 стр.200- рекомендовано посилити обґрунтування прямого взаємозв'язку між цими технологіями та очікуваними результатами. Слід звернути увагу на те, що

вплив на такі показники, як операційна ефективність, інноваційний та інтелектуальний потенціал, є складним і багатофакторним. Тому варто було б більш детально розкрити, яким саме чином технології DEI&B стануть каталізатором для досягнення перерахованих цілей. Доцільно навести конкретні механізми або приклади, що демонструють, як ці підходи трансформують організаційні процеси та підвищують ключові показники ефективності.

Слід зазначити, що дані зауваження носять дискусійний характер та не впливають на загальну позитивну оцінку даної дисертаційної роботи.

Загальні висновки про відповідність дисертації встановленим вимогам.

Рецензування дисертаційної роботи Подрези Михайла Сергійовича на тему «Розвиток організаційної культури при забезпеченні функціонування авіаційних підприємств», а також наукових праць її автора дозволяє зробити висновок про достатній ступінь обґрунтованості й достовірності наукових положень, висновків та рекомендацій дослідження, їх відповідності темі дисертації. Вважаю, що дисертація відповідає діючим вимогам 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 року №44, а Подреза Михайло Сергійович заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності підприємств
ДУ КАІ

Ковб

Юлія КОВАЛЕНКО

