

ВІДГУК

офіційного опонента

доктора економічних наук, професора, в.о. проректора з наукової роботи

Савіної Галини Григорівни

на дисертаційну роботу Гризовської Лілії Олександрівни:

«Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на

основі розвитку персоналу», поданої на здобуття

наукового ступеня кандидата економічних наук

за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами

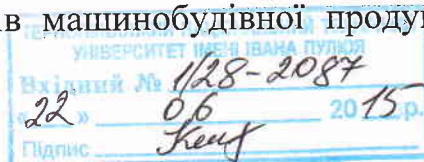
(за видами економічної діяльності)

1. Актуальність обраної теми

Динамічне зростання, розвиток і утвердження на ринку промислового підприємства в епоху глобалізації насамперед залежить від його здатності бути чутливим до зміни вимог і потреб споживачів і випускати продукцію, яка найбільшою мірою відповідає їх запитам. Це неможливо без здійснення інноваційної діяльності, яка має бути активною і цілеспрямованою.

Особливо актуальне питання зростання інноваційної активності для машинобудівних підприємств. Як показує світова практика, результати інноваційної діяльності саме машинобудівних підприємств забезпечують структурну перебудову національної економіки, насичуючи промисловий сектор ресурсозберігаючими та екологічно безпечними технологіями і підвищуючи тим самим рівень його конкурентоспроможності. Проте на сьогодні в Україні таких підприємств ще недостатньо для того, щоб вони робили відчутний внесок у технологічне оновлення і розвиток вітчизняної економіки.

І однією із причин цього є недостатня увага власників і менеджменту вітчизняних підприємств до розвитку персоналу – з метою залучення тих працівників, які своєю інтелектуальною працею здатні створювати нові споживчі цінності. Адже, зважаючи на значні ризики інноваційної діяльності, позитивних результатів у створенні нових видів машинобудівної продукції



можна досягти лише за наявності на машинобудівних підприємствах висококваліфікованого персоналу – винахідників, конструкторів, маркетингологів, технологів та інших працівників, які здатні передбачити потреби ринку, зрозуміти тенденції їх зміни і створити відповідний продукт, що має споживчу цінність. Мінливість запитів і вимог споживачів, а також стрімко зростаючі темпи науково-технічного прогресу вимагають від працівників постійного оновлення багажу їх знань, розвитку їх професійної майстерності.

Беручи до уваги тісний зв'язок між інноваційною активністю промислових підприємств і інтелектуальним потенціалом їх персоналу, дисертаційне дослідження Гризовської Л.О.: «Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу», що спрямоване на узагальнення та розвиток науково-теоретичних засад, розроблення й обґрунтування практичних рекомендацій щодо реалізації цього завдання, є актуальним та своєчасним.

2. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Ознайомлення з дисертацією, авторефератом, науковими працями у фахових виданнях та іншими публікаціями Гризовської Л. О., дає підставу зробити висновок про те, що отримані результати є обґрунтованими і достовірними.

Цілісність методологічного підходу забезпечується кваліфікованим використанням методів системного і комплексного підходу, діалектики та гносеологічного аналізу (для визначення сутності і характеристик інноваційно-активного підприємства, структурних складових інтелектуального капіталу, форм і методів розвитку персоналу); статистичні методи, аналізу і синтезу, методи індукції та дедукції (при дослідженні динаміки і результатів інноваційної діяльності машинобудівних підприємств Хмельницької області та рівня гетерогенності їх людського капіталу); методи соціологічних опитувань та експертної оцінки – для виявлення чинників, що ускладнюють інноваційну

діяльність машинобудівного підприємства; когнітивного моделювання (для побудови логічних зв'язків між інвестуванням у розвиток ресурсних складових інноваційного потенціалу і очікуваними результатами); економіко-математичні методи – для оцінювання ефективності програм розвитку персоналу.

Достовірність наукових положень, висновків і рекомендацій автора підтверджена також результатами їх апробації на 8 науково-практичних конференціях різного рівня, результати виконаної роботи знайшли практичне застосування в управлінні діяльністю машинобудівних підприємств, зокрема, ДП «Новатор», ПАТ «Темп», ДП «Красилівський агрегатний завод». Окремі результати дисертації використовуються в навчальному процесі при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Управління інноваціями».

Автором, в процесі викладення змісту дослідження, у логічній послідовності ретельно обґрунтовуються наукові положення, висновки та рекомендації. Найбільш суттєвою науковою новизною характеризуються такі положення роботи:

1. Дисертантом вперше розроблено науково-методичні основи трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу за складовими інтелектуального капіталу співвідносно їх значущості для зростання активності й результативності інноваційної діяльності(с. 132-140 дисертації); це дає змогу визначати сильні і слабкі елементи у структурі інтелектуального капіталу конкретного підприємства і планувати розвиток персоналу, виходячи із їх значущості для реалізації конкурентних інноваційних стратегій.

2. Здобувач удосконалила трактування сутності поняття «інноваційна активність підприємства», в основу якого, на відміну від інших, покладено системно-діяльнісний підхід: діяльнісна складова інноваційної активності показує результати інноваційної діяльності, а системна – способи її ефективної організації (с.25-26); це дало змогу здобувачу визначити відмінності інноваційно-активного підприємства від традиційного (с.27) і диференціювати функціональне наповнення системи розвитку персоналу промислового підприємства за системною і діяльнісною складовими інноваційної активності,

забезпечуючи тим самим підвищення обґрунтованості складових програм розвитку персоналу (с. 136).

3. Дисертантом удосконалено аналітичну основу формування програм розвитку персоналу промислового підприємства, у якій, на відміну від інших, виділено ті ознаки гетерогенності у структурі персоналу, які найбільшою мірою впливають на здатність підприємства бути інноваційно-активним (с.92-109).

4. З ініціативи автора набули подальшого розвитку науково-методичні підходи до визначення сутності інноваційно-активного підприємства, які, на відміну від інших, опираються на його здатність формувати і ефективно використовувати інтелектуальний капітал; ним визначено таке підприємство, що здатне на основі ефективного використання інтелектуальної праці створювати нові споживчі цінності, завдяки ефективній організаційно-структурній взаємодії мультиплікувати й накопичувати кращі практики прийняття і реалізації управлінських рішень і, опираючись на взаємовигідні відносини із партнерами, розширювати свої ресурсні й ринкові можливості; це створює методичну основу для обґрунтованого вибору форм і методів розвитку персоналу з позицій максимального використання й розвитку усіх складових інтелектуального капіталу підприємства, необхідних для реалізації його стратегічних цілей (с.140).

5. Здобувач, синтезуючи ключові положення теорії інновацій, стратегічного управління, управління людськими ресурсами, сформулювала принципові засади побудови інноваційно-активного промислового підприємства; нею аргументовано, що вони мають охоплювати три функціональних підсистеми управління – стратегічне управління (збереження через розвиток; вибудовування стратегічної траєкторії; відносної оптимальності; збалансованості управління; диференціювання за ресурсами і стадіями життєвого циклу); управління інноваціями (неперервності інновацій; стратегічної спрямованості інновацій); управління персоналом (соціалізації відносин; інтелектуалізації розвитку; результативності знань; мотивації розвитку); це забезпечуватиме обґрунтованість напрямів і форм розвитку персоналу відповідно до стратегічних цілей та інноваційних завдань

підприємства і підвищуватиме результативність його інноваційної активності (с.130-131).

6. У роботі дістали подальшого розвитку наукові погляди на визначення сутності інноваційного потенціалу підприємства, які відрізняються від існуючих тим, що в них поєднано системний, ресурсний і поведінковий підходи теорії управління (с.34); це дало змогу побудувати когнітивну карту нарощування інноваційного потенціалу підприємства, у якій виведено зв'язок між напрямками вкладання інвестицій у розвиток його ресурсних (в т.ч. кадрової) складових та очікуваними економічними результатами (с.140-144).

7. У роботі розроблено оригінальні науково-методичні підходи до оцінки рівня розвитку інтелектуального капіталу підприємства, які ґрунтуються на використанні експертних методів і методичних підходів теорії нечітких множин; розроблено процедуру такого оцінювання і візуалізації його результатів; це дає змогу оцінити відповідність розвитку структурних складових інтелектуального капіталу завданням обраної інноваційної стратегії і доповнити програму розвитку персоналу заходами, що забезпечують таку відповідність (с.147-159).

3. Значення дослідження для науки і практики і перспективи його використання

Основні наукові положення, висновки і пропозиції, які сформульовані у дисертації, мають наукове і практичне значення, оскільки в сукупності створюють теоретико-методичне підґрунтя для трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що їх використання забезпечуватиме підвищення ефективності управління розвитком персоналу машинобудівних підприємств, що здійснюють активну інноваційну діяльність, а саме – шляхом обґрунтованого вибору форм і методів розвитку компетенцій персоналу співвідносно його базових та інноваційних стратегій та в контексті структурних складових інтелектуального капіталу.

Дисертаційна робота має практичну спрямованість і пов'язана з планом науково-дослідних робіт Хмельницького національного університету. Результати дослідження отримали практичну реалізацію в межах договору на створення (передачу) науково-технічної продукції на тему «Фінансове забезпечення та інституційні детермінанти ділової активності підприємства в контексті його інноваційно-технологічного розвитку» (номер державної реєстрації 0112U006190), де автором розроблено систему управління розвитком персоналу підприємства в контексті його стратегічних цілей та з урахуванням типу інноваційних стратегій та сформовано мотиваційну основу розвитку компетенцій персоналу; договору про науково-технічне співробітництво на тему «Формування ефективної системи управління ресурсами виробничого підприємства» (номер державної реєстрації 0110U003587) – автором розроблено науково-методичні рекомендації щодо управління розвитком персоналу підприємства шляхом обґрунтованого вибору форм і методів нарощування інтелектуального капіталу в розрізі його структурних елементів та співвідносно інноваційних стратегій; міжнародного проекту TEMPUS-IV 543873-TEMPUS-1-2013-1-DE-TEMPUS-JPCR «Підготовка педагогів і освітніх менеджерів до роботи з гетерогенними групами і організаціями» – автором розроблено науково-методичні рекомендації для врахування чинника гетерогенності у розвитку структурних складових інтелектуального капіталу інноваційно-активного машинобудівного підприємства.

Результати виконаної роботи знайшли практичне застосування в управлінні діяльністю машинобудівних підприємств, зокрема, ДП «Новатор» (довідка про впровадження № 1372/1 від 12.06.2014 р.), ПАТ «Темп» (довідка про впровадження № 1286/5 від 9.10.2014 р.), ДП «Красилівський агрегатний завод (довідка про впровадження № 1146/2 від 18.03.2014 р.). Окремі результати дисертації використовуються в навчальному процесі при викладанні дисциплін «Менеджмент», «Управління інноваціями» (довідка від 10.09.2013 р.).

4. Зміст дисертації, її завершеність та оформлення

В результаті виконання дисертаційної роботи вирішено важливе наукове завдання – сформовано теоретичні основи, визначено методичні підходи, розроблено практичні рекомендації для трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу.

У першому розділі роботи сформовано теоретичне підґрунтя для вирішення наукового завдання: розкрито теоретичні основи трактування сутності категорії «інноваційна активність», зроблено висновок, що вона є системно-діяльнісною характеристикою підприємства, відображаючи його інтенсивні, цілеспрямовані і ефективні дії у сфері створення й реалізації інновацій на основі накопиченого інноваційного потенціалу. Цей висновок автора вважаємо правомірним, тим більше, що він підкріплюється логічними поясненнями, в яких наголошується на тому, що саме системна складова інноваційної активності пояснює факт досягнення різних інноваційних результатів за однаковими вихідними даними (с. 24-26). І це дало змогу автору виокремити основні відмінності інноваційно-активного підприємства від такого, що не проявляє інноваційної активності (с.27, табл.1.2). Ці відмінності стали відправним пунктом дослідження для вирішення наукового завдання із перетворення (трансформування) промислового підприємства у інноваційно-активне.

Виходячи із того, що визначальною передумовою інноваційної активності підприємства є його інноваційний потенціал, опираючись на існуючі визначення інноваційного потенціалу (Додаток Б, табл.Б.1) і виокремлюючи в них те, що дає змогу підкреслити найголовніше з погляду кореляційних зв'язків між інноваційним потенціалом та інноваційною активністю підприємства, автором зроблено аргументований висновок, що його основною складовою є інтелектуальний потенціал працівників, які в процесі інноваційної діяльності вступають між собою у організаційну взаємодію. І у наступних розділах дослідження (с.140-144) це дало змогу побудувати когнітивну карту нарощування інноваційного потенціалу

підприємства, у якій виведено зв'язок між напрямками вкладання інвестицій у розвиток його ресурсних (в т.ч. кадрової) складових та очікуваними економічними результатами.

Для визначення шляхів перетворення інтелектуального потенціалу окремих працівників у інтелектуальний капітал підприємства в роботі узагальнено наукові погляди на структуру інтелектуального капіталу (рис.1.4, с.41). Автором логічно доведено, що з погляду системно-діяльнісного підходу на сутність інноваційної активності підприємства доцільно структурувати інтелектуальний капітал як сукупність людського, організаційно-структурного і капіталу відносин. Висунуто гіпотезу про те, що для реалізації різних інноваційних стратегій вказані складові інтелектуального капіталу мають різну значущість і це необхідно враховувати при плануванні розвитку персоналу.

Позитивним у роботі є й виділення основних видів компетенцій для реалізації різних типів інноваційної стратегії підприємства і умови їх реалізації (табл.1.3). З урахуванням цього уточнено критерії віднесення підприємств до інноваційно-активних. У роботі запропоновано відносити до інноваційно-активних ті підприємства, персонал яких постійно, системно і результативно працює над створенням і підтриманням конкурентних переваг на основі інновацій, обираючи для цього адекватні ринковим умовам інноваційні стратегії і використовуючи відповідну ресурсну базу (с.34).

Співвіднесення виділених структурних складових із постулатами динамічних змін М. Фулана дало змогу автору виокремити основні акценти системи розвитку персоналу інноваційно-активного підприємства (с.53, табл.1.6). З одного боку – це розвиток професійних компетенцій персоналу, які дають змогу підприємству оперативно реагувати на виклики зовнішнього середовища. З іншого – наявність системи поширення знань для формування і оновлення колективного знання. Цей висновок є правомірним і на наступному етапі досліджень став основою для встановлення зв'язку між стратегією підприємства, його кадровою політикою і формами розвитку персоналу.

У другому розділі роботи проаналізовано динаміку, структуру і результати інноваційної діяльності вітчизняних промислових підприємств, а також вплив на ці процеси гетерогенності людського капіталу і тих форм розвитку персоналу, які практикуються на досліджених підприємствах.

Заслуговує схвалення зроблений автором ґрунтовний аналіз динаміки інноваційної активності та її результатів на вітчизняних промислових підприємствах, з виокремленням машинобудівних (п.2.1). У процесі цього аналізу визначено основні тенденції, які відображають умови та результати інноваційної діяльності промислових підприємств в Україні загалом, та Хмельницькій області, зокрема. Доволі аргументованим є висновок здобувача про те, що вибір підприємствами інноваційних пріоритетів (удосконалення процесів – або ж створення і реалізація продуктових інновацій), а також їх реалізація через відповідні інноваційні стратегії пояснюється характеристиками кадрової складової підприємств, яка формує їх людський капітал.

І такий висновок послужив підставою для аналізу структури персоналу ряду машинобудівних підприємств, які за виділеними автором характеристиками віднесені до інноваційно-активних. Здобувачем використано термін «гетерогенність» для оцінки структури персоналу підприємства і виділено три основних ознаки гетерогенності (табл.2.8, с.101). Це оригінальний підхід автора, який в руслі поставлених завдань дав змогу показати зв'язок між структурою персоналу і формами й методами його розвитку на досліджених машинобудівних підприємствах. Аналіз показав, що основна увага кадровиків більшості підприємств приділяється питанням набору працівників із потрібним комплексом знань та навичок на ринку праці. Автор справедливо зауважує, що такий підхід не створює вагомих мотивацій працівників до збереження своєї лояльності підприємству, а значить – не активізує їх зусилля до пошуку шляхів удосконалення своєї роботи. Висновок автора про те, що відсутність дієвої мотивації інноваційної активності може формувати основу для опортуністичної поведінки тих працівників, що мають ключові для реалізації базової та

інноваційної стратегії знання і вміння є обґрунтованим, підтвердженим проведеними дослідженням (с.106-108).

Цікавими з наукової точки зору є й висновки автора про необхідність забезпечення зв'язку між стратегією управління персоналом базовою стратегією підприємства – у розрізі завдань залучення, стимулювання і розвитку, які систематизовано у табл.2.12, с.110 і 2.17, с.121).

За результатами проведеного у другому розділі аналізу, автором висловлено припущення, що планування розвитку персоналу має здійснюватись з урахуванням нарощування інноваційного потенціалу у тій частині, яка є ключовою для реалізації конкретної інноваційної стратегії. Можна погодитись і з аргументами автора про те, що це дасть змогу, з одного боку, спрямувати інноваційну активність персоналу у русло створення інновацій, що складатимуть основу конкурентних переваг обраної стратегії, а з іншого — мінімізувати витратну складову розвитку персоналу.

У третьому розділі дисертаційної роботи сформовано принципи побудови інноваційно-активного підприємства, зміст яких відображає системно-діяльнісний підхід у трактуванні інноваційної активності. Обґрунтовано їх сукупність, теоретичну основу, на яких вони базуються і взаємозв'язок із функціональними сферами управління (с.127-131). Виділено змістовий зв'язок між структурними складовими інтелектуального капіталу в розрізі реалізації обраних менеджментом підприємства стратегій на кожному із етапів життєвого циклу підприємства (с.138-139).

Це послужило науково-методичною основою для розробки науково-практичних рекомендацій із розвитку персоналу підприємства для перетворення його у інноваційно-активне. Зокрема, у роботі розроблено процедуру оцінки рівня розвитку структурних складових інтелектуального капіталу підприємства, яка ґрунтується на використанні експертних методів і методичних підходів теорії нечітких множин (с.147-159). Така оцінка, на думку автора (і з нею можна погодитись), дає змогу виділити ті складові

інтелектуального капіталу, які потребують розвитку для реалізації конкретної інноваційної стратегії.

Логічним продовженням такої оцінки є розроблені автором науково-практичні рекомендації для формування програм розвитку персоналу машинобудівного підприємства на основі побудови й аналізу профілю компетенцій; на відміну від інших, вони опираються на процедуру виділення важливості і проблемності компетенцій працівників співвідносно їх ролі у реалізації базової та інноваційної стратегій (с.165-172); це дало змогу визначити сукупність критеріїв вибору методів і програм навчання персоналу і сформувавши алгоритм оцінки їх ефективності.

По кожному розділу, а також в кінці роботи зроблено висновки. У цілому дисертаційна робота Гризовської Л.О. структурно збалансована, логічно послідовна і є завершеним науковим дослідженням. З погляду мети дослідження і вирішених у процесі її досягнення завдань назва дисертації «Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне» повністю відповідає її змісту.

5. Основі дискусійні питання та зауваження щодо змісту дисертаційної роботи

За достатньо високого загального та науково-практичного рівня дисертаційна робота Гризовської Л.О. містить окремі недоліки та дискусійні положення, що дає підстави висловити такі критичні зауваження.

1. У роботі на с.17-23 автором наводяться підходи різних авторів до оцінки інноваційної активності за групами показників. З деякими із них автор погоджується, наводячи відповідні аргументи і використовуючи їх для аналітичної складової дослідження (наприклад, щодо витрат на інноваційну діяльність, с. 19). Разом з тим, оцінюючи як позитивний, підхід інших авторів (наприклад, А.Трифілової), і не наводячи аргументів проти, а навпаки, підкреслюючи, що «використання цих показників є доцільним на різних етапах дослідження і є взаємодоповнюючими» (с.23) при здійсненні подальших

досліджень – аналізу інноваційної активності підприємств, ці рекомендації не беруться до уваги. На наш погляд, варто було б все-таки, вказати, чому даними рекомендаціями не скористались.

2. В третьому розділі роботи (рис 3.1, с.131) автором сформовано загальну схему побудови інноваційно-активного підприємства, у якій визначено ті наукові концепції, які лягли в основу формування принципів такої побудови. Однак із рисунка не видно чітко зв'язку між ними. Доцільно було чіткіше вказати, з яких саме наукових концепцій випливають ті чи інші принципи, що підвищило би рівень обґрунтованості зроблених автором висновків.

3. У роботі на с. 133 (табл.3.3) автором подано систематизовану картину зв'язків між станом і тенденціями розвитку структурних елементів інтелектуального капіталу інноваційно-активного підприємства в контексті його інноваційного потенціалу та за стадіями життєвого циклу. Водночас у розроблених науково-практичних рекомендаціях (п.3.2 і 3.3) не підкреслюється їх зв'язок із стадіями життєвого циклу та розвитком інноваційного потенціалу.

4. У роботі в п.2.2-2.3 основному аналізуються підходи, які використовуються у практиці роботи з персоналом на вітчизняних підприємствах. Доцільно було б розглянути й зарубіжний досвід у цій сфері, тим більше, що це важливо в контексті можливої співпраці машинобудівників із підприємствами інших країн, в тому числі – європейської співдружності.

5. У підрозділі 3.1 автором розроблено науково-методичну основу трансформування промислового підприємства у інноваційно-активне і, як зазначається на с. 132, «сформовано алгоритм переходу промислового підприємства у статус інноваційно-активного шляхом розвитку його персоналу». Цей алгоритм подано у вигляді послідовно здійснюваних кроків. Доцільно було б подати відповідний алгоритм у вигляді блок-схеми, включивши в нього ітераційні цикли. Це б дозволило побачити можливі варіанти розвитку подій у тому разі, якщо якась із логічних умов не виконується.

6. Бажано було б запропоновану автором процедуру оцінювання профілю компетенцій (с.167-170) розширити і на інші (крім маркетингових) види управлінської діяльності, зокрема – оцінити роботу працівників кадрових служб підприємства в розрізі завдань розвитку персоналу. Це збагатило б роботу.

Однак дані зауваження не мають принципового значення і не впливають на кінцевий позитивний результат дослідження.

6. Повнота викладу наукових положень, сформульованих у дисертації в опублікованих працях та авторефераті

Аналіз публікацій автора свідчить про те, що у 15 наукових публікаціях загальним обсягом 5,84 друк. арк. (де особисто автору належать 4,46 друк. арк.), з них: 6 публікацій – в наукових фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України (з них 2 – у виданнях, віднесених до міжнародних наукометричних баз); 1 публікація – в зарубіжному науковому виданні; 8 публікацій у інших виданнях, автором викладені всі наукові положення, сформульовані у дисертації, які повною мірою відображають обґрунтовані в ній принципові наукові положення.

Докладне вивчення дисертаційної роботи і автореферату дає змогу зробити висновок щодо ідентичності змісту автореферату та основних положень дисертації. Усі наукові положення, висновки і рекомендації, що наведено в авторефераті, належним чином розкрито в дисертації.

7. Висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам

Таким чином, можна констатувати, що дисертація Гризовської Л. О. «Трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу», яку подано на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), є цілісним, самостійним і завершеним науковим дослідженням, у якому автором отримані

нові науково-обґрунтовані результати, що у сукупності вирішують важливу науково-практичну проблему трансформування промислового підприємства в інноваційно-активне на основі розвитку персоналу, що має істотне значення для розвитку економічної науки та практики управління підприємствами – виробниками промислової продукції. Отримані результати, висновки і положення дисертаційної роботи Гризовської Л. О., мають наукову новизну, теоретичне і практичне значення. Праці, опубліковані у фахових виданнях, містять в собі основні положення дисертації. Роботу оформлено відповідно до встановлених вимог.

У цілому дисертація здобувача Гризовської Л. О. відповідає вимогам пунктів 9, 11, 12 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. №567 та документам МОН України щодо кандидатських дисертацій, а її автор Гризовська Л. О. – заслуговує на присудження їй наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності).

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор,
в.о. проректора з наукової роботи
Херсонського національного технічного
університету Міністерства освіти і науки
України



Г. Г. Савіна