

**РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ**

Спеціалізована вчена рада Харківського національного автомобільно-
дорожнього університету,

Міністерство освіти і науки України, м. Харків

прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань
07 «Управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації
«Кадрове забезпечення корпоративного управління підприємств»
за спеціальністю 073 «Менеджмент»
«14» березня 2024 року

Ковальова Оксана Павлівна 1992 року народження,
громадянка України, освіта вища, закінчила у 2015 році Харківський
інституту банківської справи Університету банківської справи Національного
банку України (м. Київ) за спеціальністю «Банківська справа» та одержала
диплом магістра з відзнакою.

З 1.09.2018 року по 31.03.2024 року навчається в Харківському
національному автомобільно-дорожньому університеті за освітньо-науковою
програмою «Менеджмент» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Працює керівником Офісу правління та інституційних відносин
Національного банку України з 27.03.2023 р. до цього часу.

Дисертацію виконано у Харківському національному автомобільно-
дорожньому університеті, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник Криворучко Оксана Миколаївна, доктор економічних
наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет,
завідувач кафедри менеджменту.

Здобувач має 7 наукових публікацій у наукових фахових виданнях
України.

1. Ковальова О. П. Генезис та реалії корпоративного управління в
Україні. *Економіка транспортного комплексу: зб. наук. пр.* Харків, 2018. Вип.
32. С. 64-74. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/152468>

2. Ковальова О. П. Значення кадрового забезпечення для попередження
дисфункціональності наглядових рад підприємств. *Економіка транспортного
комплексу: зб. наук. пр.* Харків, 2019. Вип. 34. С. 86-98. URL:
<http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/188688>

3. Ковальова О. П. Використання тесту Хогана для вдосконалення процесу кадрового забезпечення суб'єктів корпоративного управління. *Економіка транспортного комплексу* : зб. наук. пр. Харків, 2020. Вип. 36. С. 155-167. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/221067>

4. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Оцінка компетентностей менеджменту корпорацій. *Економіка транспортного комплексу*: збірник наукових праць. Харків.: ХНАДУ, 2022. Вип. 39. С. 45-54. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/261341>. *Особистий внесок: у розробленні методичного підходу до оцінювання компетентностей корпоративного менеджменту.*

5. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Формування мотиваційного механізму в системі корпоративного менеджменту. *Економіка транспортного комплексу*: збірник наукових праць. Харків: ХНАДУ, 2022. Вип. 40. С. 5-21. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/268076>. *Особистий внесок: в обґрунтуванні науково-методичного забезпечення формування мотиваційного механізму в системі корпоративного менеджменту.*

6. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Теоретичні положення кадрового забезпечення корпоративного менеджменту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. №81-82. С.281-289. URL: <https://kart.edu.ua/wp-content/uploads/2023/01/81-82.pdf>. *Особистий внесок: у формуванні теоретичних положень кадрового забезпечення корпоративного менеджменту.*

7. Криворучко О. М., Ковальова О. П. Формування наглядних рад як основи забезпечення якості корпоративного управління. *Економіка транспортного комплексу*: збірник наукових праць. Харків: ХНАДУ, 2023. Вип. 41. С.19-36. URL: <http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/292765>. *Особистий внесок: в розробленні процесу формування наглядних рад.*

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради та присутні на захисті фахівці:

Опонент **Смачило В. В.**, доктор економічних наук, професор, Харківський університет міського господарства ім. О.М. Бекетова, професор кафедри "Підприємництво та бізнес-адміністрування" надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. В запропонованій ієрархічній структурі складників кадрового забезпечення (стор. 40) не розкрито які саме фактори зовнішнього середовища мають вплив на формування та використання кадрового забезпечення.

2. В розробленій схемі організаційної підтримки процесу кадрового забезпечення корпоративного управління (с. 83) не розмежовуються роботи,

пов'язані із забезпеченням корпоративного менеджменту та корпоративного управління, а отже реалізація такої схеми потребує додаткового пояснення.

3. На рис.2.19 (с. 115), що характеризує співвідношення заробітної плати й доходів компанії, не показано, яким чином встановлювалася верхня та нижня межі досліджуваного показника.

4. Бажано було б уточнити яким чином обирається метод оцінювання складових компетентностей (експертний або метод 360⁰) – с. 148 та розглянути варіанти комплексного їх використання.

5. На наш погляд, слід було більш детально розкрити складові оцінювання можливостей та потреб для досягнення мети мотиваційного механізму, а саме мотиваційного потенціалу (с. 190).

6. На рис. 2.14 (с. 108) необхідно було уточнити значення коефіцієнтів обороту за звільненням по Україні та Харківській області.

Опонент **Токмакова І. В.**, доктор економічних наук, професор, Український держаний університет залізничного транспорту, професор кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Дисертаційне дослідження орієнтоване на формування системи підбору членів наглядових рад і системи корпоративного менеджменту, тому у розділі 1.2 для розуміння складності корпоративного управління та ролі наглядових рад у цьому процесі бажано було б сформувати систему корпоративного управління та вказати місце наглядової ради в ній (стор. 41-62).

2. Оригінальним є розробка методичного підходу до оцінювання компетентностей персоналу у сфері корпоративного управління за принципом «10M2P» (управлінських, професійних і особистісних). Було б доцільно навести більш детальні пояснення щодо вибору критеріїв за видами компетентностей та інтерпретації матриці компетентностей (стор. 136-138).

3. Має місце технічна помилка при формуванні вагових коефіцієнтів у факторно-критеріальній моделі оцінювання компетентностей у сфері корпоративного управління (табл. 2.12 стор.145-147). В групі особистісних компетенцій відсутній ваговий коефіцієнт.

4. Бажано було б більш детально врахувати при підборі кандидатів в члени наглядових рад, яким чином вони демонструють свою надійність та відсутність корупційних схильностей у попередній діяльності. Це може включати аналіз їхнього професійного бекграунду, репутації в бізнес-

середовищі та участь у суспільних і благодійних ініціативах. Крім того рекомендовано врахувати можливі конфлікти інтересів у кандидатів. Це дозволить забезпечити належне регулювання цих конфліктів, щоб уникнути ситуацій, коли члени наглядових рад діють на користь власних інтересів, а не інтересів підприємства.

5. Віддаючи належне застосуванню матричного методу у поєднанні з розрахунковими матрицями оптимізації управлінських рішень (розділ 3.1., стор. 170-181), слід зазначити, що інтерпретація оцінок ділової активності членів наглядової ради відповідно до шкали бажаності Харінгтона потребує обґрунтування та пояснень (табл. 3.3, стор. 175).

6. В дисертаційному дослідженні доцільно було б розглянути не тільки мотиваційний механізм механізму в системі корпоративного управління, а й ефективні механізми моніторингу та систему контролю за активністю і внеском членів наглядових рад після призначення, щоб забезпечити не лише запобігання корупційним діям і дисфункціональності, а й максимізувати їхню продуктивність та вплив на стратегічні рішення підприємства.

Рецензент **Бочарова Н. А.**, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, доцент кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. При формулюванні другого наукового результату зазначено «баланс інтересів зацікавлених стейкхолдерів» (с. 20), проте стейкхолдер – це й є зацікавлена сторона, присутня тавтологія.

2. При аналізі кадрового забезпечення корпоративного управління важливим є застосування аналізу кількісних та якісних показників кадрового потенціалу підприємства, тому слід більше уваги приділили їхній вагомості й пріоритетності показників (с. 40).

3. При удосконаленні процесу кадрового забезпечення наглядових рад (рис. 1.10 на с. 70) слід додати складання резервного списку кандидатів на випадок термінової заміни вакантної посади.

4. Рис. 1.14 (с. 83) має назву «Схема організаційної підтримки процесу кадрового забезпечення корпоративного управління», проте аналізується на ньому кадрове забезпечення корпоративного менеджменту. Відсутнє обґрунтування чи різні, чи тотожні ці поняття.

5. Табл. 2.3 (с. 103) бажано було б посилити розрахунком базисним темпом приросту. Це надало б аналізу можливості продемонструвати зміни з початку періоду дослідження.

6. В табл. 3.1 при порівняльній характеристиці кількісного складу членів наглядової ради в різних моделях корпоративного управління (с. 160) розглянуті приклади моделей розвинутих країн світу. Можливо доцільно було б додати досвід країн, що розвиваються (досвід Індії та Китаю), а також розглянути українську модель корпоративного управління, яка ще на стадії формування.

7. На рис. 3.2 (с. 166) не відокремлено початок та кінець алгоритму. Не зрозуміло, з якого джерела отримуються дані для формування наглядової ради.

8. На наш погляд, в схемі методології розробки управлінських рішень щодо кадрового забезпечення в корпоративному управлінні (підрозділ 3.3, с. 197) слід було більш повно врахувати рівень ділової активності та компетентностей персоналу в сфері корпоративного управління, а також узгодження цілей та мотивації.

Рецензент **Водолажська Т. О.**, кандидат економічних наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, доцент кафедри менеджменту, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. При дослідженні понятійно-категорійного апарату компетентнісного підходу в управлінні персоналом (с. 75-86, 121-138) потрібно більш чітко сформулювати співвідношення понять «компетентності персоналу» та «компетенції персоналу», оскільки в роботі спостерігається їх синонімічне (взаємозамінне) використання.

2. При формуванні матриці компетентностей «10 M2P» (с. 137) бажано глибше обґрунтувати включення до її складу компетентностей у кількості саме 10 одиниць в кожній групі (управлінські, професійні, особистісні); визначити базовий термін: модель компетентностей (с. 129-132), система компетентностей (с. 133), профіль компетентностей, матриця компетентностей (с. 137).

3. На наш погляд, має місце недостатнє обґрунтування доцільності використання та інструментарію реалізації процесного підходу при формуванні компетентностей корпоративного менеджменту (с. 135). Бажано проаналізувати переваги та недоліки цього підходу порівняно з іншими можливими варіантами.

4. На нашу думку, до професійних компетентностей відповідної матриці (с. 137) бажано включити «Здатність брати на себе відповідальність за результати прийнятих управлінських рішень».

5. Потребує уваги важливість розробки та застосування спеціалізованих програмних засобів для оцінювання кадрового забезпечення корпоративного

управління підприємств з позиції автоматизації процесу та підвищення ефективності оцінки.

Голова спеціалізованої вченої ради **Федотова І. В.**, доктор економічних наук, професор, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, професор кафедри менеджменту, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

"За" 5 (п'ять) членів ради,

"Проти" не має членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує Ковальовій Оксані Павлівні ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 «Менеджмент».

Голова спеціалізованої
вченої ради

(підпис)

Ірина ФЕДОТОВА

Підпис засвідчую
Перший проректор



Бажаків