

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Лутай Лариси Анатоліївни
на дисертаційну роботу Левандовської Наталії Іванівни “Компенсаційний
механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з
виробництва будівельних матеріалів”,
подану до захисту на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук за спеціальністю
08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика**

Актуальність теми дисертаційного дослідження. Проблема ефективності праці за рівнем вагомості, станом дослідженості та ступенем дискусійності у розумінні сутності, методів оцінювання та управління не поступається іншим актуальним проблемам вітчизняної економіки. З одного боку, світовій економічній думці добре відомо, що зростання конкурентоспроможності та сталий економічний розвиток країни неможливі без підвищення ефективності праці в умовах всеохоплюючої глобалізації. З іншого боку, значно зменшилася кількість публікацій, присвячених проблемі підвищення ефективності праці, не відображає такі відомості повною мірою й офіційна статистика.

Останнім часом опубліковано чимало наукових праць стосовно роботи з персоналом, однак, проблема підвищення ефективності праці на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів залишається невирішеною. Проведений автором аналіз фахових публікацій дав змогу встановити той факт, що на сьогодні в Україні практично відсутні концептуальні дослідження та методичні розробки щодо вдосконалення механізму підвищення ефективності праці, як пріоритетного напрямку державного регулювання; неналежно розроблені теоретико-методологічні аспекти взаємозалежності між ефективністю праці та її стимулюванням, з теоретичної точки зору існує чимало трактувань, що ускладнює єдину термінологію та формування цілісного підходу до дослідження проблем підвищення ефективності праці персоналу підприємств. Особлива актуальність досліджень у обраній сфері пов'язується з тим, що управління ефективністю праці є однією з найбільш важливих функцій управління персоналом, а її таксація – частиною ділового оцінювання персоналу з точки зору реалізації особистісних якостей, професійної поведінки у ході досягнення поставлених цілей, формування запланованих показників, дотримання нормативних вимог.

Проведене автором дослідження галузі виробництва будівельних матеріалів на макро-, мезо- і макрорівнях дозволило констатувати – підприємства з виробництва будівельних матеріалів перебувають нині у скрутному становищі. Однією з причин цього є слабка забезпеченість висококваліфікованими кадрами, які здатні творчо, на високому професійному

рівні вирішувати складні завдання. На досліджуваних підприємствах спостерігається слабкий зв'язок оплати праці і відпрацьованого часу, продуктивності праці та заробітної плати; низьким, у порівнянні з іншими галузями матеріального виробництва, є рівень заробітної плати. Значна частина працівників працює в режимі неповного робочого дня (тижня), перебуває у відпустках без збереження оплати, що за сукупністю причин призводить до значного зменшення кількості працюючих і не створює сприятливих умов для покращення результатів праці.

Низький рівень ефективності праці неминуче тягне за собою послаблення конкурентних позицій не лише окремих підприємств з виробництва будівельних матеріалів, але й демонтаж одного з найбільш важливих сегментів виробничої бази будівельного комплексу країни як запоруки поступального розвитку національної економіки в цілому.

Докорінний перегляд трактувань сутності ефективності праці у період інноваційних трансформацій постіндустріальної економіки має безпосереднє відношення до вирішення проблем стимулювання працівників до безперервного оновлення знань, умінь, навичок, спрямованості зусиль щодо оновлення трудових і виробничих процесів, їхнього насичення елементами нових технологій. Ексклюзивною є роль у цьому процесі компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу. Кінетична гнучкість його конструктивних елементів, здатність реагувати на зміни умов діяльності на всіх рівнях функціонування національної економіки напряду сприяють формуванню професійних компетентностей персоналу, які повсякчас використовуються у процесі запровадження технологічних та управлінських інновацій, інтелектуалізації усіх компонент виробництва. Лише принципове оновлення засад роботи з персоналом, більш точне налаштування інструментів та приведення в дію сучасних важелів ефективного використання трудового потенціалу повинно покладатись в основу безупинного підвищення ефективності виробництва, збільшення пропозиції кінцевої продукції, зростання рівня показників продуктивності праці та фондівіддачі.

Необхідно всебічно врахувати зарубіжний досвід формування ефективної компенсаційної політики, переглянути усталені підходи до побудови систем оцінювання персоналу, застосування матеріального й нематеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності. В цілому, підвищення ефективності праці персоналу підприємств повинні оцінюватись з точки зору успішної реалізації функціональних критеріїв управління якістю організаційної діяльності.

Враховуючи те, що означена проблематика є мало дослідженою в теоретичних та прикладних аспектах, тема дисертаційного дослідження: “Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів” за ступенем актуальності є надзвичайно важливою і своєчасною.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційну роботу Левандовської Наталії Іванівни виконано у відповідності з планами науково-дослідних робіт Центральноукраїнського

національного технічного університету за темами: “Система оцінки праці робітників сфери матеріального виробництва” (номер державної реєстрації 0108U008326, 2008 р.), внесок автора у виконання якої полягає у розробці пропозицій щодо вдосконалення оцінки ефективності праці робітників на виробництві; “Удосконалення підходів до державного регулювання підвищення продуктивності праці та організації професійного розвитку працівників в Україні” (номер державної реєстрації 0114U000801, 2014 р.), під час виконання якої автором досліджено і обґрунтовано теоретичні положення й розроблено методичний інструментарій забезпечення оцінки ефективності праці персоналу та виявлення напрямів її підвищення на підприємствах з виробництва будівельних матеріалів; “Формування та розвиток інноваційних кластерів на регіональному рівні” (номер державної реєстрації 0117U001296, 2017 р.), у ході виконання якої автором розроблено компенсаційний механізм підвищення ефективності праці; “Стратегічне програмування розвитку мезоекономічних систем в структурі національної економіки” (номер державної реєстрації 0117U001291), участь у виконанні якої полягає у кількісному оцінюванні внеску підприємств сфери матеріального виробництва у формування регіональної інноваційної системи.

Рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані в дисертації, відповідають вимогам до такого виду досліджень. Високий рівень обґрунтованості наукових положень, висновків, рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх вірогідність забезпечені:

– професійним вирішенням автором низки наукових завдань, що сприяло реалізації поставленої мети дослідження, адекватністю структурно-логічної схеми дослідження визначеній меті: кожен наступний розділ чи підрозділ органічно пов’язаний з попереднім і доповнює його;

– використанням широкої джерельної бази за темою дисертації і достатнім масивом аналітичних даних (список використаної літератури включає 249 позицій);

– достатньою географією та великою кількістю напрямів апробації отриманих результатів на науково-практичних конференціях, у тому числі, міжнародних.

Автором здійснено коректне застосування у роботі різнопланових методів досліджень, зокрема, загальнонаукових методів: аналізу, синтезу та наукової абстракції – під час уточнення базових економічних понять дослідження, (пп. 1.1, 1.2); узагальнення та класифікації – у ході вивчення науково-методичних підходів до підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 1.3); порівняльного і статистичного аналізу – для узагальнення тенденцій та закономірностей зміни показників ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів на макро-, мезо- і мікрорівнях (пп. 2.1, 2.2, 2.3). Прикладні методи кореляційного аналізу, економіко-математичного моделювання залучено для побудови математичної моделі зміни продуктивності та інших факторів

підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів Кіровоградської області, що забезпечує можливість її прогнозування (п. 2.2); системно-структурного аналізу – під час розроблення напрямів удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективної праці (п. 3.1); економіко-математичного моделювання, порівнянь, елімінування, виявлення ізольованого впливу факторів, експертного опитування – при удосконаленні методики оцінювання чинників та резервів підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 3.2); графічного методу – для розробки рекомендацій щодо впровадження моніторингу компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (п. 3.3).

Отримані в результаті проведеного дослідження та описані в дисертації наукові результати в сукупності вирішують актуальне науково-практичне завдання, сутність якого полягає у поглибленні теоретичних положень та розробці методичного інструментарію забезпечення організаційно-економічних засад функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. В процесі його вирішення дисертантом отримані результати, які містять елементи наукової новизни і які можна вважати внеском в теорію й практику управління підприємствами. Зокрема, до найбільш вагомих можна віднести наступні наукові положення:

- узагальнено теоретичні підходи щодо трактування сутності поняття “ефективність праці персоналу”, яка відображає співвідношення ринково визнаного результату організаційної діяльності у вартісному виразі та затрат фізичної та інтелектуальної праці з акцентом на останній, засвідчує здатність власників та менеджменту забезпечити результативне використання персоналу як найбільш цінного кількісно обмеженого внутрішнього ресурсу в умовах формування кластерно-мережевої моделі нового типу індустріалізації (стор. 31-33);

- визначено особливості використання методів оцінювання ефективності праці персоналу виробничих підприємств на основі ідентифікації впливу та вагомості заходів реалізації державної компенсаційної політики макrorівня; системи компенсацій мезоекономічного рівня економіки; обґрунтування структури компенсаційного пакету на рівні окремого підприємства (стор. 44-48);

- проведено узагальнення науково-методичних підходів до формування організаційно-економічного механізму підвищення рівня ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів дало змогу виокремити його ключові складові, які забезпечують мобілізацію ресурсів зростання працевіддачі, досягнення оптимальних результатів виробничої діяльності, слугують платформою для успішної реалізації традиційних та креативних методів адміністрування, регулюються на основі дотримання чітких правил виробничого та операційного менеджменту (стор. 72-77);

- проведено комплексне оцінювання стану та тенденцій зміни показників ефективності використання персоналу підприємств з виробництва будівельних

матеріалів на макро-, мезорівнях національної економіки та на виробничому рівні дозволило розробити зважені методичні підходи до побудови динамічного компенсаційного механізму заохочення працівників до продуктивної діяльності, реального зростання рівня ефективності праці, збільшення обсягів виробництва продукції, яка користується ринковим попитом, підвищення продуктивності праці та зарплатовіддачі, якості трудового життя зайнятих у сфері виробництва будівельних матеріалів (стор. 86-90);

– сформульовані у роботі напрями удосконалення методики комплексного оцінювання чинників підвищення ефективності праці персоналу базових підприємств пов'язані з подальшим поліпшенням логічної послідовності оцінювання розрізненого, сумарного та зважено-збалансованого впливу факторів забезпечення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. З метою практичного запровадження послідовності розрахунків на виробничому рівні обґрунтовано використання коефіцієнту ефективності праці – умовної величини, яка дає можливість кількісно виміряти бажаний рівень, а також коефіцієнт підвищення та зниження компенсаційних виплат за перевершення або недосягнення заданого рівня показника (стор. 158-179);

– доведено, що найбільш перспективні напрями модернізації організаційно-економічних засад функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці пов'язані з консолідацією та інтегруванням на оновлених засадах до складу його елементів дефрагментованих методів впливу, цілей, показників, критеріїв, векторів впливу на об'єкт регулювання, які всебічно враховують спектр здійснюваних управлінських функцій, максимально повно мобілізують організаційні та економічні резерви підвищення ефективності праці, розширюють спектр інструментів стимулювання виробничої діяльності працівників, сприяють оновленню системи ключових показників ефективності праці з метою здійснення їхнього моніторингу (стор. 78-87);

– реалізовані практичні підходи до запровадження моніторингу показників функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу з метою відслідковування процесів переведення стратегічних цілей підприємств в оперативні плани управління персоналом, контролю фактичного значення показників ефективності його використання, розроблення заходів щодо забезпечення їх очікуваного рівня, коригування критеріїв оцінювання з врахуванням підсумків господарської діяльності протягом компенсаційного періоду. Зокрема, постійне відслідковування фактичного значення маркерів функціонування компенсаційного механізму здатне сприяти упорядкуванню процесами регламентування зон відповідальності управлінського персоналу, зменшенню втрат робочого часу, ліквідуванню неефективних робочих місць, впровадженню прогресивного обладнання та оснащення, осучасненню технологічних процесів, проведенню комплексної механізації й автоматизації основних та допоміжних робіт. Зміна організаційної структури підприємств, режимів роботи та умови праці на них, впровадження гнучких графіків роботи, перебудова діяльності кадрових та реорганізація функціонування допоміжних служб матимуть за наслідки не лише

економію коштів фондів заробітної плати, але й підвищення рівня продуктивності праці персоналу, активізацію методів пошуку кваліфікованих фахівців та виконавців регламентованих функцій, загальне покращання показників функціонування підприємств (стор. 192-202).

Всі наукові результати, що викладені у дисертації і виносяться на захист, одержані автором самостійно. Достовірність наукових результатів підтверджена необхідним обсягом теоретичних та прикладних досліджень, повною відповідністю поставлених і вирішених завдань сформульованій меті, використанням сучасного інструментарію досліджень.

Теоретична цінність та практичне значення результатів дослідження

Теоретична цінність роботи полягає у тому, що розробки автора доповнюють і розвивають економічну науку з питань теоретичного обґрунтування та практичного застосування організаційно-економічних засад функціонування та удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів у вигляді регульованої системи взаємодії організаційних, економічних, соціальних, нормативно-правових важелів та показників, які перебувають в постійній взаємодії і взаємозв'язку, а також дозволяють забезпечити безперервне функціонування кваліметрично-управлінського процесу, спрямованого на досягнення стратегічного результату – підвищення ефективності праці персоналу, найбільш повного задоволення потреб персоналу і підприємства, прогнозування економічних вигід на основі виявлення пріоритетних факторів розвитку.

Вагоме значення мають реалізовані у роботі науково-методичні підходи до формування організаційно-економічного механізму підвищення рівня ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів, які забезпечують цілеспрямоване використання принципів функціонування, системи факторів забезпечення, показників, методів та критеріїв оцінювання, засобів реалізації цільових функцій впливу на об'єкт регулювання, що дозволяє здійснювати гнучке коригування засобами стимулювання праці, організаційною структурою управління підприємством, внутрішніми програмами розвитку кадрів, системами регулювання трудовими відносинами, умовами праці, елементами соціальної інфраструктури підприємств у режимі реального часу. Перспективною інновацією дисертаційної роботи слід вважати пропозицію кількісної методики оцінювання факторів впливу на показники ефективності праці персоналу базових підприємств, яка, на відміну від діючих, базується на використанні партисипативного методу залучення номінальних експертних груп з метою реалізації багатфакторної моделі вимірювання продуктивності як комплексного показника організаційної діяльності, нормативного багатокритеріального оцінювання рівня ефективності праці персоналу, що у найбільш повній мірі відповідає вимогам верифікації за критеріями пріоритетності та впливовості, дозволяє у процесі формування агрегатів компенсаційного механізму врахувати розширений спектр управлінських функцій менеджменту продуктивності, максимально повно залучати організаційні та економічні резерви підвищення ефективності праці,

розширювати перелік інструментів стимулювання працівників, запроваджувати та здійснювати постійне оновлення системи ключових показників з метою проведення моніторингу.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розробленого компенсаційного механізму з метою підвищення ефективності праці персоналу у діяльності підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Авторські пропозиції враховано фахівцями Департаменту інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації у процесі підготовки рекомендацій керівникам підприємств реального сектору економіки області щодо запровадження компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу. У практичній діяльності ТОВ “Сьомий континент-СТ” запроваджено кількісну методику оцінювання факторів впливу, яка базується на використанні партисипативного методу залучення номінальних експертних груп з метою нормативного багатокритеріального оцінювання рівня ефективності праці персоналу, що у найбільш повній мірі відповідає вимогам верифікації за критеріями пріоритетності та впливовості. Менеджерами ПрАТ “Металит” реалізовано запропоновану автором послідовність комплексного оцінювання досягнутого стану ефективності праці персоналу, який передбачає цілеспрямований та індивідуалізований вибір статичних, динамічних та ключових за рівнем впливу показників моніторингу ефективності праці. Основні положення дисертації запроваджено в освітній процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання дисциплін “Державне регулювання економіки підприємства”, “Економіка праці та соціально-трудова відносини”, “Мотивування персоналу”, “Технології управління персоналом”, “Управління командами”.

Повнота викладу наукових положень, висновків і рекомендацій в опублікованих працях

За підсумками науково-дослідної роботи за темою дисертації опубліковано 27 наукових праць, які відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 8,03 друк. арк. (особисто здобувачеві належить 26 наукових праць, загальним обсягом 7,95 друк. арк.), у тому числі 11 статей у збірниках наукових праць фахових видань, 11 тез науково-практичних конференцій, 5 статей – в інших виданнях.

Основні методичні положення, наукові розробки та результати дослідження доповідалися й отримали позитивну оцінку на науково-практичних конференціях міжнародного й всеукраїнського рівнів.

Автореферат дисертації за змістом повністю відповідає основним положенням, результатам та висновкам дисертаційної роботи, відображає структуру та логіку викладення матеріалу.

Відповідність структури дисертації встановленим вимогам

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. За структурою, обсягом, оформленням

та змістовним наповненням вона у повній мірі відповідає вимогам, встановленим МОН України до кандидатських дисертацій.

Основні результати та висновки дослідження, які являють предмет для захисту, є конкретними та достатньо аргументованими. За переліком вирішених задач, реалізованими напрямками досліджень – соціально-економічні механізми забезпечення гідної праці, компенсаційна система, ефективність трудової діяльності – дисертація відповідає паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертаційної роботи

Відзначаючи актуальність обраної здобувачем теми, наукову новизну результатів дисертаційного дослідження, їх достовірність та повноту викладу в опублікованих працях, необхідно звернути увагу на деякі положення дисертаційної роботи, які, на наш погляд, мають дискусійний характер, містять недоліки чи потребують додаткового обґрунтування.

1. У розділі 1, п. 1.1, рис. 1.2. (с. 39) автор пропонує систему факторів та резервів забезпечення рівня ефективності праці персоналу виробничого підприємства, обмежуючись тезисним викладом їхнього змістовного наповнення. На нашу думку, доцільно в тексті дисертації подати розгорнуту характеристику зазначених резервів.

2. У розділі 3 дослідником розроблено комплекс заходів щодо удосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів. Зокрема, у ході визначення напрямів вдосконалення компенсаційного механізму підвищення ефективності праці на макроекономічному рівні національної економіки (розділ 3.1) доцільним було би розробити узагальнену модель чисельного впливу факторів відповідного рівня формування. Аналогічні розрахунки збагатили б аргументацію щодо визначення ступеня впливу сукупності факторів на підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів на галузевому та місцевому рівнях (розділ 3.2).

3. Більш високого ступеня деталізації вимагає запропоноване автором підвищення змістовного наповнення тематики соціального діалогу роботодавців з найманими працівниками з метою стимулювання персоналу до продуктивної інноваційної діяльності. Які саме параметри показників ефективності праці підпадають під процедури моніторингу результативності компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів (розділ 3.3)?

4. Наведений автором перелік показників встановлення рівня ефективності праці персоналу як виробничого ресурсу (рис. 1.4. с. 71), потребує більш детального опису.

5. У третьому розділі роботи запропоновано послідовність SMART розрахунку фактичного місячного коефіцієнту ефективності праці (с. 183-184). Оцінювання за наведеним чисельним алгоритмом пропонується здійснювати з врахуванням фактичного рівня ефективності праці з використанням коефіцієнтів підвищення і зниження. При цьому, зазначені коефіцієнти – встановлені величини, яка визначають міру підвищення (зниження) рівня показника ефективності праці за досягнення (недосягнення) нормативних показників. На

нашу думку, методику розрахунку доцільно доповнити поняттям “середній коефіцієнт ефективності праці персоналу підприємства”.

6. На нашу думку, в роботі недостатньо розроблені рекомендації щодо удосконалення нормативно-правових документів з питань формування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів в умовах трансформаційних перетворень економіки.

7. З урахуванням того, що сьогодні вітчизняною наукою приділяється підвищена увага до процесів інтеграції у світовий науковий простір, у списку використаної літератури варто було б навести більшу кількість зарубіжних першоджерел, особливо стосовно теоретико-методичного забезпечення вирішення проблеми дослідження. Це дало би змогу більш ґрунтовно та всебічно дослідити теоретичні аспекти компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів.

Однак, перелічені недоліки та зауваження суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку роботи Левандовської Наталії Іванівни, виконану на належному теоретико-методичному рівні, а наявність дискусійних положень свідчить про складність обраного напрямку дослідження.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Левандовської Наталії Іванівни на тему “Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів” є самостійним науковим дослідженням, яке виконане на актуальну тему, характеризується новизною одержаних результатів й висновків, має теоретичне і практичне значення.

Аналіз змісту дисертації, автореферату, основних опублікованих робіт, дозволяє зробити висновок, що визначені здобувачем завдання ретельно опрацьовані, вирішені на високому теоретико-методичному рівні. Основні положення та отримані результати у повному обсязі висвітлено у публікаціях автора. Автореферат належним чином розкриває основні положення та висновки роботи, є ідентичним до дисертації за структурою та змістом, не містить інформації, яка відсутня в ній.

Отримані в роботі наукові результати забезпечують нове вирішення важливого науково-прикладного завдання, яке полягає в узагальненні теоретичних положень та розробці наукових рекомендацій щодо теоретичного обґрунтування та практичного застосування організаційно-економічних засад функціонування компенсаційного механізму підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів у вигляді регульованої системи взаємодії організаційних, економічних, соціальних, нормативно-правових важелів та показників, які перебувають в постійній взаємодії і взаємозв'язку, а також дозволяють забезпечити безперервне функціонування кваліметрично-управлінського процесу, спрямованого на досягнення стратегічного результату – підвищення ефективності праці персоналу, найбільш повного задоволення потреб персоналу і підприємства, прогнозування економічних вигід на основі виявлення пріоритетних факторів

розвитку. За темою та змістом робота відповідає паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Актуальність теми дослідження, його наукова новизна, значимість отриманих результатів, зміст та оформлення дисертації засвідчують відповідність виконаної роботи вимогам пп. 9, 11, 12, 13, 14 “Порядку присудження наукових ступенів”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами та доповненнями, які висуваються до кваліфікаційних наукових праць на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук.

Дисертаційна робота Левандовської Наталії Іванівни на тему “Компенсаційний механізм підвищення ефективності праці персоналу підприємств з виробництва будівельних матеріалів” заслуговує на позитивну оцінку, її автор – на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Офіційний опонент:

завідувач кафедри менеджменту

Інституту підготовки кадрів державної
служби зайнятості України


доктор економічних наук, професор

Л. А. Лута

Підпис Л.А. Лута засвідчую

Ректор Інституту підготовки кадрів
державної служби зайнятості України
доктор наук з державного
управління, професор




Р.В. Войтович