

РІШЕННЯ
РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Здобувач ступеня доктора філософії ЧУРКІН Андрій Олександрович, 05.04.1974 року народження, громадянин України,

освіта вища: закінчив у 2001 році Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, за спеціальністю «Правознавство», отримав диплом спеціаліста,

не працює,

виконав акредитовану освітньо-наукову програму 051 «Економіка».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця від «23» грудня 2024 року № 362, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Тетяна ЛЕПЕЙКО, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Рецензентів –

Ольга МИРОНОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Вікторія САМОЙЛЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Офіційних опонентів –

Ольга ДОРОНІНА, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький національний університет імені Василя Стуса.

Йосиф СИТНИК, д.е.н., доцент, завідувач кафедри персоналу та адміністрування, Національний університет «Львівська Політехніка».

на засіданні «12» лютого 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» Андрію ЧУРКІНУ на підставі публічного захисту дисертації «Формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності» за спеціальністю

051 «Економіка».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник – Галина НАЗАРОВА, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри соціальної економіки.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, в якому містяться нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, присвячених узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності. У дисертації обґрунтовано необхідність посилення уваги до мотивації управлінської діяльності персоналу в контексті гуманізації управління персоналом та сучасних викликів. Узагальнено теоретичні підходи до мотивації персоналу, визначено специфіку застосування положень сучасних теорій у практиці мотивації управлінської діяльності персоналу. Уточнено понятійний апарат теорії мотивації, обґрунтовано складові мотивації й розглянуто їх зміст. Проаналізовано сучасні підходи до діагностики мотивації управлінської діяльності працівників. Проаналізовано стан зовнішнього мотиваційного середовища та стану соціально-економічної мотивації управлінської діяльності персоналу підприємств енергетичної галузі. Розроблено соціальну технологію визначення резервів мотивації управлінської діяльності персоналу. Розроблено рекомендації щодо гармонізації інтересів підприємства і працівників при формуванні соціально-економічної мотивації управлінської діяльності персоналу. Запропоновано підхід до оцінки результативності механізму мотивації управлінського персоналу. Усі розробки автора мають істотне значення для галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Здобувач має 10 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 наукових публікацій щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії:

1. Churkin A., Luhova V., Sotnikova Yu., Nazarov N. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of development*. 2022. №21 (1). Pp 36–42. (SCOPUS). Особистий внесок здобувача: розроблено

соціальну технологію визначення резервів мотивації управлінської діяльності персоналу

DOI: [https://doi.org/10.57111/econ.21\(1\).2022.36-42](https://doi.org/10.57111/econ.21(1).2022.36-42)

Посилання: <https://ecdev.com.ua/en/journals/t-21-1-2022/tyekhnologiya-viznachenya-ryezerviv-motivatsiyi-upravlinskogo-personalu>

2. Churkin A., Nazarova G., Sotnikova Y., Baliashni V. The essence and peculiarities of the implementation of the concept of flexicurity in Ukraine. *Apuntes Universitarios*. 2023. Vol.13. No.4. P. 88–98. (Web of Science). Особистий внесок здобувача: обґрунтовано вплив на мотивацію та трудову діяльність працівників запровадження гнучких форм зайнятості.

DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1490>

Посилання:

<https://apuntesuniversitarios.upcu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1490>

3. Чуркін А. О., Лугова В. М. Напрями діагностики мотивації управлінського персоналу відповідно до сучасних теорій мотивації. *Бізнес Інформ*. 2022. №1. С. 390–397. (фахове видання, Index Copernicus)

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-390-397>

Посилання: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2022-1_0-pages-390_397.pdf

4. Чуркін А.О. Оцінка результативності мотивації управлінського персоналу за критерієм гармонії. *Економіка та суспільство*. 2023. № 45 (фахове видання, Index Copernicus)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-99>

Посилання:

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2006>

5. Чуркін А., Лугова В., Лебединська О. Формування системи винагородження як складової механізму мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. (фахове видання, Index Copernicus)

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-31>

Посилання:

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2320>

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент Ольга Анатоліївна ДОРОНІНА, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький

національний університет імені Василя Стуса, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Дискусійним, на нашу думку, є визначення дисертанта, надане поняттю «мотивація управлінської діяльності», яке дисертант пропонує розглядати як «процес цілеспрямованого впливу на систему спонукальних факторів (потреб, інтересів, мотивів), які визначають професійну діяльність управлінського персоналу» (стор. 68). Вважаємо, що в ньому варто було б врахувати ще категорію «цінності», тим більше, що в подальшому автор загадує її в теоретичній частині роботи, як таку, що визначає мотивацію.

2. Неаргументованим відносно проблематики дослідження соціально-економічної мотивації управлінської діяльності є матеріал викладений автором у п.2.2 дисертації щодо результатів вивчення проблеми безробіття на ринку праці України (с. 129-133) та аналізу соціокультурного середовища (с. 133-140).

3. У п.3.1 дисертації автор використовує поняття «резерви мотивації», яке не є широко вживаним у сучасній економічній теорії, й лише стисло на стор. 165 робить спробу описати сутність цього поняття. Отже, вважаємо, що дисертація виграла б, якщо в роботі було наведено авторське визначення сутності поняття «резерви мотивації» та розкрито їх класифікацію в контексті обраної теми дослідження.

4. Додаткового обґрунтування потребує віднесення заробітної плати до складу латентних факторів мотивації управлінської діяльності персоналу ПрАТ «Харківенергозбут» (рис.3.2, стор. 171) та уточнення авторського тлумачення сенсу латентних факторів мотивації.

5. Не можна погодитись із позицією дисертанта про те, що програма формування мотивації управлінської діяльності персоналу підприємства має розроблятися виключно залученими спеціалістами науково-дослідних інститутів (науково-дослідних частин або секторів ЗВО) (табл. 3.15, стор.210). Вважаємо, що розробка такої програми має відбуватись спільно, працівниками підприємства із зазначеними спеціалістами.

Офіційний опонент Йосиф Степанович СИТНИК, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту персоналу та адміністрування, Національний університет «Львівська Політехніка», надав позитивний відгук із зауваженнями:

1. Зауваженням є надмірне перевантаження розділу 2 аналізом чинників зовнішнього середовища та макроекономічними показниками, на відміну від

недостатнього висвітлення економічно-мотиваційного стану внутрішнього середовища підприємств енергетичної галузі.

2. Визначення резервів мотиваційного впливу є важливим та цікавим елементом наукової новизни дисертації. Однак з тексту роботи не зовсім зрозумілий критерій розподілу резервів на основні та додаткові (с. 187-189).

3. На третьому етапі технології визначення резервів мотиваційного впливу на управлінський персонал здобувач визначає за необхідним ранжування експертами виявлених резервів за рівнем значимості, але не зрозуміло як саме буде проводитися це ранжування, а також хто буде розробляти рекомендації щодо послідовності введення в дію резервів мотиваційного впливу (с. 185-191).

4. У підрозділі 3.3. наведено показники оцінювання управлінського персоналу, але не вказані конкретні показники, що слугують основою для побудови двомірної матриці якісної оцінки рівня гармонізованості цілей підприємства і управлінського персоналу (с. 223-224).

5. Доцільно було б приділити більше уваги аналізуванню проблем у системі мотивації та поєднання ключових ідей різних теорій мотивації в ситуаціях, які, на думку автора, дозволяють ефективно мотивувати управлінський персонал.

Рецензент Ольга Миколаївна МИРОНОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У дисертаційній роботі автором запропоновано розвиток понятійно-категорійного апарату за рахунок визначення сутності та взаємозв'язку понять «мотиваційне середовище» та «мотиваційний клімат» (с. 75-77 дисертації). Робота б виграла, якби автор більш детально описав взаємозв'язок зазначених понять.

2. У роботі діагностика зовнішнього мотиваційного середовища й мотиваційного клімату та мотивації управлінської діяльності персоналу підприємств згідно запропонованого підходу здійснювалась на підприємствах енергетичної галузі (п. 2.2 та 2.3. дисертації). Можна було б провести діагностику для підприємств іншої галузі, що дозволило б довести універсальність підходу.

3. У підрозділі 3.1 дисертаційної роботи автором розроблено технологію визначення резервів мотивації управлінської діяльності персоналу

(рис. 3.1 на с. 165). Доцільно було б навести перелік методів, які необхідно застосовувати на певному етапі.

4. На с. 167-169 дисертації було проведено обґрунтування складу спеціалізованої групи експертів для реалізації технології визначення резервів мотивації управлінської діяльності персоналу. Автор ретельно обґрунтував кількісний склад експертів. Доцільно було б більш детально описати якісний склад експертів за кожним підприємством.

5. Дисертантом запропоновано заходи за результатами позиціонування у полі матриці оцінки рівня результативності мотивації управлінської діяльності персоналу (табл. 3.20, с. 228). Робота б виграла, якби автор навів приклади імплементації цих заходів на досліджуваних підприємствах

Рецензент Вікторія Вікторівна САМОЙЛЕНКО, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. На сторінці 37 першого розділу дисертації таблиця 1.2, при розподіл функцій на чотири групи виглядає системним, але в кожній групі є терміни, які потребують конкретизації. Так у групі стратегічних функціях “інтеграційна” функція виглядає нечіткою й варто пояснити, що саме мається на увазі.

2. На сторінці 39 першого розділу рисунок 1.2 в жодному блоці немає згадки про вплив інформаційних технологій чи штучного інтелекту, які є невід’ємною частиною системи знань сучасного менеджера, можливо доцільним було б також б доцільно акцентувати увагу на управлінні талантами, розвитку soft skills та психологічних аспектах.

3. Науково обґрунтованою і цікавою є пропозиція з урахуванням чинників мотивації управлінської діяльності персоналу. Чинники мотивації (таблиця 3.1 сторінка 169-170) є взаємопов’язаними, тому організація повинна забезпечувати їх комплексне врахування. Увага до деталей, індивідуальний підхід до працівників та постійна комунікація сприяють створенню сприятливого робочого середовища. Але можливо було б доцільним зробити баланс між матеріальними та нематеріальними чинниками і в навантажувальні характеристики показників мотивації управлінської діяльності це врахувати.

4. На с. 79 рис. 1.5 наведено “Модель соціально-економічної мотивації управлінської діяльності персоналу підприємства” - у роботі відсутнє обґрунтування або хоча б пояснення того, чому саме така послідовність

елементів у моделі? Можливо доцільно "Узгодження потреб, інтересів..." має бути до "Мотиваційного впливу", тому що "Система винагородження..." вже має бути сформована на цій узгодженості. Також не зрозуміло/не пояснено зміст ліній, які виходять з "Узгодження..." і "Управлінська діяльність" та йдуть до "Системи управління".

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.054 Тетяна Іванівна ЛЕПЕЙКО, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Андрію ЧУРКІНУ ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



(підпис)

Тетяна ЛЕПЕЙКО

(власне ім'я та прізвище)