

ВІДГУК

рецензента, кандидата економічних наук, доцента

Миронової Ольги Миколаївни

на дисертаційну роботу **Чуркіна Андрія Олександровича**

«Формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності»,

подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії

у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність теми дисертаційного дослідження.

Сучасні умови господарювання, що характеризуються глобалізацією, цифровізацією та швидкими змінами у соціально-економічному середовищі, висувають нові вимоги до ефективності управлінської діяльності. Одним із ключових чинників забезпечення цієї ефективності є мотивація управлінців, яка формується під впливом як економічних, так і соціальних чинників. Соціально-економічна мотивація управлінської діяльності відіграє вирішальну роль у досягненні стратегічних цілей організацій, підвищенні продуктивності праці, залученні талановитих кадрів та утриманні ключових співробітників. Водночас зростає потреба в гармонізації особистих цілей управлінців із цілями організації, що сприяє стійкому розвитку підприємств. Проблематика мотивації в умовах сучасних організацій є надзвичайно актуальною через низку факторів: змінюється модель самої праці (переходи до дистанційних і гібридних форматів роботи), розвиток соціальної відповідальності бізнесу, економічні виклики, зростання значення нематеріальних факторів мотивації.

Отже, можна зробити висновок, що в сучасній економічній науці та практиці виникає потреба в розробці рекомендацій щодо формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності як одного із ключових завдань сучасного бізнесу. Це зумовлює актуальність теми дисертаційного дослідження, виконаного Чуркіним Андрієм Олександровичем.

2. Зв'язок теми дисертаційної роботи з науковими планами, програмами, фундаментальними та прикладними дослідженнями. Актуальність результатів дисертації Чуркіна Андрія Олександровича підтверджується також її зв'язком з науковими дослідженнями Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темами: «Формування мотиваційного механізму у стимулюванні управлінського персоналу підприємства» (державний реєстраційний номер 0123U102076); «Соціально-економічні аспекти управління персоналом в умовах загроз людського розвитку» (державний реєстраційний номер 0123U103881); «Науково-методичне забезпечення управлінської діяльності в умовах кризового та воєнного стану» (державний реєстраційний номер 0122U201259), в яких дисертант мав безпосередню участь, яка підтверджена довідками про впровадження.

3. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій та їхня достовірність. Дисертаційне дослідження «Формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності» виконано на високому теоретичному та методичному рівні, який характеризується застосуванням широкого спектру сучасних методів дослідження.

У дисертації були застосовані загальнонаукові методи наукового пізнання, у тому числі узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, аналізу документів і вибіркового анкетування, експертних оцінок, факторного аналізу, побудови профілю характеристик і ранжирування, програмно-цільовий метод, системний підхід, матричний метод. Усі застосовані методи використані коректно у відповідності до поставлених завдань. Поставлені завдання вирішено з використанням пакетів прикладних програм Microsoft Excel, Statistica 10.0.

Об'єкт та предмет дисертаційного дослідження визначені коректно. Завдання сформульовані логічно та відповідно до поставленої мети дисертації. Основні наукові положення та висновки, сформульовані в дисертації, є

достатньо обґрунтованими, впливають з одержаних результатів дослідження та відповідають поставленим завданням та меті дослідження.

Наукові положення, висновки та рекомендації, що містяться у дисертаційному дослідженні, характеризуються високим рівнем достовірності, про що свідчить якісний та глибокий аналіз значного обсягу наукових джерел інформації (238 найменувань на с. 96-109, 156-163, 231-237) у галузі мотивації персоналу.

Вищезазначене свідчить про достатню обґрунтованість і достовірність наукових положень, рекомендацій і висновків дисертації.

4. Новизна наукових положень, висновків та рекомендацій, сформульованих у дисертації. Проведений аналіз змісту дисертаційної роботи та публікацій Чуркіна Андрія Олександровича дає підстави стверджувати, що запропоновані розробки мають наукову новизну та засвідчують особистий внесок здобувача у розвиток теоретичних і науково-методичних засад формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності.

Вирішення поставлених завдань відрізняються науковою новизною.

удосконалено модель соціально-економічної мотивації управлінської діяльності, яка, на відміну від наявних, розроблена з урахуванням положень змістовних і процесних теорій мотивації, а також теорій "поля". Ця модель інтегрує через управлінську діяльність такі ключові елементи, як соціально-економічні потреби, інтереси, цілі підприємства та персоналу, а також закономірності й принципи, форми мотивації, методи та інструменти мотиваційного впливу. Це дозволяє досягти гармонії між стратегічними цілями підприємства та особистими цілями управлінського персоналу (с. 79 дисертації);

удосконалено класифікацію форм мотивації персоналу, яка була розширена шляхом введення нових ознак, таких як об'єкт впливу (мотивація керівників, спеціалістів, службовців і робітників) та орієнтація на задоволення існуючих або нових потреб, актуалізованих управлінським впливом (фактична

та перспективна мотивація). Такий підхід дозволив сприяти необхідним змінам у потребах, інтересах і цілях управлінського персоналу, а також визначити напрями для подальшого розвитку його мотивації (с. 88 дисертації);

удосконалено соціальну технологію виявлення резервів мотивації управлінської діяльності персоналу, яка являє собою послідовність етапів із чітко визначеними процедурами, методами та інструментами збору й аналізу даних про ключові чинники мотиваційного впливу на управлінський персонал. Така технологія дає змогу визначити пріоритетність використання виявлених резервів для ухвалення ефективних рішень щодо стимулювання управлінської діяльності персоналу (с. 165 дисертації);

отримав подальший розвиток понятійно-категоріальний апарат мотивації шляхом введення нових понять «мотиваційне середовище» та «мотиваційний клімат», з детальним обґрунтуванням їх сутності та взаємозв'язку. Уточнено визначення «соціально-економічної мотивації управлінської діяльності персоналу», яку запропоновано трактувати як інтегровану гнучку систему форм, методів та інструментів мотиваційного впливу, що ґрунтується на принципах і закономірностях мотивації. Її основною метою є забезпечення гармонійної взаємодії між цілями підприємства та управлінського персоналу. Такий підхід дозволив удосконалити модель мотивації управлінської діяльності персоналу та оптимізувати процедуру її формування (с. 75-77 дисертації);

отримав подальший розвиток підхід до діагностики мотивації управлінської діяльності персоналу, що включає виділення ключових етапів: аналіз зовнішнього мотиваційного середовища, оцінка мотиваційного клімату та вивчення специфіки мотивації управлінської діяльності персоналу. Обґрунтовано використання таких методів, як PEST-аналіз і анкетування, для збору та обробки даних. Підхід базується на принципах змістовних, процесних теорій мотивації та теорій "поля", що дозволило подолати їхні недоліки, посилити переваги й отримати комплексну інформацію про мотивацію управлінської діяльності та чинники, які впливають на її формування (с. 118 дисертації);

отримав подальший розвиток підхід до оцінки ефективності мотивації управлінської діяльності персоналу, який відрізняється використанням критерію гармонізації цілей підприємства та управлінського персоналу. Цей підхід передбачає моніторинг обмеженої кількості показників, що визначаються керівництвом залежно від пріоритетних завдань. Реалізація підходу дозволяє як розробляти стратегії для виходу з небажаних секторів матриці якісної оцінки мотиваційної результативності, так і утримувати стабільні позиції у сприятливих секторах (с. 218 дисертації).

Отримані Чуркіним Андрієм Олександровичем наукові результати мають наукову новизну, є достатньо обґрунтованими та широко представлені науковій спільноті у публікаціях та під час участі у міжнародних науково-практичних конференціях.

5. Теоретична цінність і практичне значення результатів дисертаційного дослідження. Теоретична цінність розробок дисертанта полягає у тому, що вони збагачують категоріальний апарат за рахунок визначення понять «мотиваційне середовище», «мотиваційний клімат», узагальнюють теорії мотивації, удосконалюють класифікацію форм мотивації.

Теоретично значимими є такі наукові результати: удосконалено класифікацію форм мотивації персоналу шляхом введення нових ознак, а саме: об'єкт впливу, орієнтація на задоволення існуючих чи нових, актуалізованих управлінським впливом потреб; понятійно-категоріальний базис мотивації за рахунок введення понять «мотиваційне середовище» та «мотиваційний клімат», та обґрунтування їх сутності та взаємозв'язку та уточнення поняття «соціально-економічна мотивація управлінської діяльності персоналу».

Практична значущість отриманих дисертантом результатів полягає у тому, що всі наукові положення дисертаційного дослідження доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій, які можуть бути впроваджені в діяльність вітчизняних підприємств.

Свідченням практичної значимості пропозицій автора є приклади їх впровадження в діяльність підприємств, про що надано відповідні довідки. Результати дисертації використовуються наступними підприємствами: ТОВ «Миколаївська електропостачальна компанія» (довідка № 03-08/1907 від 09.09.2024), ПАТ «Харківенергозбут» (довідка № 05/5429 від 10.09.2024).

В освітній процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця упроваджено результати дисертаційного дослідження, які використовуються для поглиблення теоретично-методичного забезпечення навчального процесу підготовки фахівців за спеціальністю 051 Економіка та 232 Соціальне забезпечення під час викладання навчальних дисциплін «Управління командами», «Основи самоменеджменту та лідерства», «Управління персоналом» (довідка № 24/86-09-61 від 06.09.2024).

6. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях. Чуркін Андрій Олександрович за результатами дисертації опублікував 10 наукових праць загальним обсягом 3,87 ум.-друк. арк., з них особисто здобувачеві належить 1,88 ум.-друк. арк., серед яких 1 стаття у вітчизняному виданні, що реферується в Scopus, 1 стаття у міжнародному виданні, яке включено до міжнародної наукометричної бази Web of Science, 3 статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України. Зазначені публікації відповідають вимогам пунктів 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ №44 від 12.01.2022 р. Окрім того результати дослідження проходили апробацію на міжнародних наукових конференціях, за результатами яких здобувач опублікував 5 тез доповідей.

На підставі цього опублікування й апробацію результатів дисертаційної роботи Чуркіна Андрія Олександровича слід вважати достатньою.

7. Відповідність дисертації встановленим вимогам. Дисертація Чуркіна Андрія Олександровича містить анотацію, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. У додатках є копії довідок про практичне використання результатів дослідження. Обсяг основного тексту дисертації становить 7,7 авторських аркуша, що цілком відповідає встановленим вимогам. Робота викладена науковим стилем, її зміст має чітку логічну послідовність виконання поставлених завдань, які розкривають етапи досягнення мети. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

8. Академічна доброчесність. При детальному розгляді дисертаційної роботи Чуркіна Андрія Олександровича не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації), що підтверджено результатами перевірки за допомогою спеціальних програмних засобів.

9. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації. Оцінюючи в цілому позитивно дисертаційну роботу Чуркіна Андрія Олександровича, вважаю за доцільне звернути увагу на окремі дискусійні положення:

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.

Наведені зауваження мають дискусійний характер та не впливають на позитивний висновок щодо дисертаційного дослідження.

10. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.
Дисертація Чуркіна Андрія Олександровича «Формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності» являє собою завершену працю, яку присвячено вирішенню важливого наукового завдання щодо узагальнення та розвитку теоретичних положень, розроблення методичних підходів, а також практичних рекомендацій з формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності.

Тема дисертаційної роботи є актуальною і відповідає пріоритетним напрямкам наукових досліджень та науковим програмам. Наукові положення, висновки та рекомендації характеризуються новизною, теоретичним і практичним значенням, а також достатньо обґрунтовані. Рівень оприлюднення основних положень дисертації у наукових публікаціях, апробації та

практичного впровадження результатів відповідає встановленим вимогам.

На основі викладеного можна зробити висновок, що дисертаційна робота Чуркіна Андрія Олександровича «Формування соціально-економічної мотивації управлінської діяльності» відповідає всім вимогам, що ставляться до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Вимоги, що містяться в пунктах 6, 7, 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, що затверджений Постановою КМУ від 12.01.2022 р. №44, повністю виконані. Автор дисертації, Чуркін Андрій Олександрович, заслуговує на присвоєння наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Рецензент:

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
бізнесу і адміністрування
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця

Ольга МИРОНОВА

Підпис засвідчую:

Вчений секретар ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Оксана ПИСАРЧУК