

## **ВІДГУК РЕЦЕНЗЕНТА**

**доктора економічних наук,**

**професора Станасюк Наталії Степанівни**

на дисертаційну роботу **Широн Юлії Олегівни**

*«Соціально-психологічне управління підприємством»*,

поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за

спеціальністю 073 «Менеджмент».

**Актуальність теми** дисертаційної роботи Широн Ю.О., присвяченої удосконаленню системи управління людськими ресурсами підприємства, оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності суб'єктів господарювання, не викликає сумніву. Сучасний стан функціонування підприємств, який характеризується складністю та нестабільністю, впливає на психологічний та емоційний стан працівників. Нейтралізацію негативного впливу зовнішнього середовища на фізичне та психологічне здоров'я працівників забезпечують методи соціально-психологічного управління. Тому формування системи соціально-психологічних методів менеджменту, яка буде здатна задовольняти індивідуальні потреби працівників та досягати поставлених цілей компанії на сьогоднішній день є актуальним завданням.

Наведене вище обумовило мету дисертаційної роботи Широн Ю.О., яка полягає у розробленні теоретико-методологічних і методико-прикладних засад дослідження соціально-психологічних методів менеджменту та оцінюванні їх впливу на результати діяльності підприємства.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана в межах науково-дослідної роботи кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету

«Львівська політехніка» за темою: «Розвиток систем стрес-менеджменту в умовах активізації міжнародної співпраці» (номер державної реєстрації: 0119U100038).

**Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій та їх достовірність.** Наукові положення, висновки та рекомендації наведені в дисертації є достатньо обґрунтованими та забезпечують досягнення поставленої мети. Авторкою проведено літературний огляд наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, в яких розкрито проблематику управління підприємствами, закладено теоретичні основи соціально-психологічного управління.

Також при написанні дисертаційної роботи використовувалися такі загальнонаукові та спеціальні методи досліджень: моделювання, структурно-логічного аналізу, експертного опитування, статистичного аналізу, систематизування та узагальнення, факторного аналізу, групування, кореляційного аналізу, графічний метод, порівняльного та морфологічного аналізу, що дозволяє оцінити на високому рівні методологічну основу дослідження.

Достовірність отриманих результатів підтверджується публікацією основних наукових положень дисертаційної роботи у статтях в провідних фахових виданнях України і за кордоном, розділом у монографії; апробацією отриманих наукових результатів на 9-ти міжнародних та всеукраїнських науково-практичних та науково-методичних конференціях.

**Наукова новизна дисертаційної роботи.** Дисертантка отримала наступні наукові результати, які є вагомим внеском у вирішення важливої науково-прикладної проблеми щодо формування ефективної системи управління людськими ресурсами підприємства.

Була розроблена вперше п'ятифакторна модель, що оцінює вплив інтелекту працівника на продуктивність його діяльності. Ця модель є частиною комплексного підходу до оцінювання впливу соціально-психологічних методів на результати діяльності підприємства.

Запропоновано удосконалений комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства, який, на відміну від існуючих підходів, враховує як індивідуальні, так і групові аспекти.

Проведено удосконалення процесуально-мотиваційної моделі професійної активності працівника, що визначає рівень зусиль, витрачених на виконання певної діяльності. У цій моделі, відмінно від існуючих підходів, процес розподілу зусиль працівника структуровано на п'ять основних блоків, з урахуванням психологічних механізмів його професійної активності.

Також удосконалено послідовність внутрішньої активації мотивації працівників через їх потреби. У запропонованій послідовності визначається місце емоційної складової мотиву діяльності працівника у системі мотивації.

Розвинуто модель оцінювання якості організаційної культури, розроблену Г. Хаєтом, для цілей комплексного оцінювання впливу соціально-психологічних методів управління на результати діяльності підприємства. Цей розвиток включає розширення системи показників третього та четвертого рівнів.

**Практичне значення одержаних результатів.** Цінність наукових результатів роботи полягає у тому, що в ній запропоновано удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства та закладено основи соціально-психологічного управління підприємством.

Безпосереднє практичне значення мають зокрема: застосування комплексного підходу до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства, який містить індивідуальну складову у формі п'ятифакторної моделі інтелекту працівника та групову складову у формі удосконаленої методики оцінювання якості організаційної культури підприємства; формування системи індивідуальних соціально-психологічних методів із застосуванням процесуально-мотиваційної моделі професійної активності працівника та послідовності внутрішньої активізації мотивів діяльності працівників через потреби; підвищення якості організаційної культури із застосуванням удосконаленої моделі оцінювання організаційної культури Г. Хаєта.

Розроблені рекомендації були впроваджені у діяльність підприємств ТОВ МОРЕ ФОРМ, ТЗОВ «Холдингова компанія «ЕКО ДІМ», КБП «ГАЛИЧАРТБУД», ТОВ «ТЕТОН ДЕВЕЛОПМЕНТ», ПП «ТЕРМОБУД-КИЇВ», також у навчальний процес кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» та використовуються під час викладання дисципліни «Економіка та управлінсько-правове забезпечення діяльності бізнесу».

**Повнота викладу основних результатів дисертації у наукових виданнях.** За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 18 наукових праць, серед яких 1 розділ у колективній монографії, 6 статей у наукових фахових виданнях України, 1 розділ у навчальному посібнику, 1 стаття у іншому виданні України, 9 тез доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях.

**Структура дисертації.** Дисертація містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та 21 додаток. Загальний обсяг

роботи складає 277 друкованих сторінок: 174 сторінки основного тексту, 43 таблиці, 48 рисунків, список використаних джерел із 387 найменувань.

У вступі висвітлено актуальність теми дисертації, сформульовано мету та основні завдання дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, описано використані методи дослідження та особистий внесок автора.

У першому розділі проаналізовано теоретико-прикладні аспекти соціально-психологічного управління підприємством, а саме: сутність соціально-психологічного управління, основні класифікації поняття мотивування та соціально-психологічних методів менеджменту, досліджується сутність та основні методи індивідуального та групового мотивування працівників та основні підходи до оцінювання впливу індивідуальних та групових методів менеджменту.

У другому розділі дисертаційного дослідження проаналізовано міжнародний та вітчизняний досвід соціально-психологічного управління підприємством, а саме: досліджено основні мотиваційні фактори працівників польських та українських підприємств; досліджено систему мотивування міжнародних та українських компаній, а також визначено взаємозв'язок кількості запропонованих додаткових вигод із величиною чистого доходу компаній; проведено оцінювання емоційного інтелекту як компетенції працівників та якості організаційної культури підприємств за удосконаленою автором методикою.

У третьому розділі роботи представлено рекомендації щодо удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства. Зокрема, автором запропоновано індивідуальну п'ятифакторну модель інтелекту працівника, яка дає змогу оцінити вплив індивідуальних соціально-психологічних методів

менеджменту на продуктивність діяльності працівника, а також проведено оцінювання із застосуванням даної моделі та врахуванням етапів життєвого циклу працівника. На основі отриманих результатів проведено формалізацію залежності продуктивності діяльності працівника від рівнів інтелекту п'ятифакторної моделі з врахуванням етапів життєвого циклу та визначено ключові елементи на кожному із етапів.

Висновки за результатами досліджень, виконаних у рамках дисертаційної роботи, підкреслюють її наукову новизну та практичну цінність.

**Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності.** У дисертаційній роботі та публікаціях автора не було виявлено порушень академічної чесності. У роботі відсутні будь-які ознаки фальсифікації або фабрикації тексту.

#### **Окремі дискусійні питання та зауваження**

1. Оскільки об'єктом дослідження є процес соціально-психологічного управління, варто було б більш детально представити сутність та основні теоретичні аспекти даного поняття.

2. Із тексту дисертації не зовсім зрозуміло, що автор відносить до основних елементів соціально-психологічного управління підприємством та яким чином вони взаємодіють у запропонованій системі управління підприємством.

3. Недостатньо уваги приділено аналізуванню змісту соціальних та психологічних аспектів управління персоналом з врахуванням специфіки ситуації в економіці, зокрема, необхідності пошуку методів роботи в період карантину та воєнного стану.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота Широн Юлії Олегівни "Соціально-психологічне управління підприємством" представляє собою завершене самостійне наукове дослідження, в ході якого було розроблено рекомендації, які вирішують поставлену мету та завдання дослідження щодо удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів на результати діяльності підприємства. Дисертація за актуальністю, об'ємом і рівнем проведених досліджень, науковою новизною і практичною значимістю відповідає вимогам наказу Міністерства освіти та науки України №40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022 р. «Про порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії », із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ №341 від 21.03.2022 р., а її авторка, Широн Ю.О. заслуговує на присудження їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» (галузь знань 07 – Управління та адміністрування).

д.е.н., професор кафедри  
кафедри менеджменту і  
міжнародного підприємництва  
Національного університету  
«Львівська політехніка»



Наталія СТАНАСЮК

**Підпис Станасюк Н.С. засвідчую**

Вчений секретар

Національного університету

«Львівська політехніка»

кандидат технічних наук, доцент



Роман БРИЛИНСЬКИЙ