

ВІДГУК

**офіційного опонента, доктора економічних наук, професора
Зварича Романа Євгеновича**

**на дисертаційну роботу Широн Юлії Олегівни на тему
«СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ»**

**подану на здобуття ступеня доктора філософії
за спеціальністю 073 «Менеджмент»**

1. Актуальність теми дисертації та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Працівники підприємства є одним із ключових його ресурсів від яких, здебільшого, залежить кінцевий результат діяльності організації. Сучасний стан невизначеності та стресовості в Україні вносить свої корективи в процес управління персоналом, оскільки вимагає пошуку нетрадиційних рішень для системи менеджменту, забезпечення стабільності роботи персоналу через адаптацію до нових умов. Водночас, мінливість зовнішнього середовища змінює внутрішню мотивацію працівників і ускладнює завдання системі менеджменту.

Від мотивації, морально-психологічного клімату в колективі безпосередньо залежить продуктивність праці працівників. Саме тому одним із основних завдань системи менеджменту є створення мотиваційного середовища, здатного підвищити соціальну активність як кожного окремого працівника, так і колективу в цілому. Вдало підібрані соціально-психологічні методи управління здатні знизити негативний вплив зовнішніх факторів, підвищити мотивацію працівників та продуктивність їх діяльності.

Необхідність формування дієвих способів управління персоналом в сучасних складних умовах функціонування підприємств підтверджує актуальність теми дисертаційної роботи.

Дисертаційна робота відповідає науковому напряму кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» та виконана в межах науково-дослідної роботи кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва за темою: «Розвиток

систем стрес-менеджменту в умовах активізації міжнародної співпраці» (номер державної реєстрації: 0119U100038).

Дисертаційна робота Широн Юлії Олегівни виконана на актуальну тему та забезпечує удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на продуктивність діяльності працівників.

2. Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій. Ознайомившись із дисертаційною роботою, можна стверджувати про відповідність основних наукових положень, що виносяться на захист, сформульованій меті та завданням дослідження. В структурі дисертації та її основному змісті автором повною мірою відображаються визначені «об'єкт» та «предмет» дослідження.

Використання значної кількості методів дослідження підтверджує високий рівень обґрунтованості та достовірності отриманих автором наукових результатів, висновків та рекомендацій.

Після проведеного оцінювання роботи визначено відповідність наукових положень, висновків, пропозицій і рекомендацій, викладених у дисертації, встановленим стандартам обґрунтованості та достовірності.

3. Структура дисертаційної роботи та зміст її основних положень. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 277 сторінок, з них 174 сторінки формує основний текст роботи. Загалом робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 387 джерел.

У першому розділі дисертаційної роботи «Теоретичні та прикладні засади соціально-психологічного управління підприємством», першому підрозділі 1.1 «Теоретико-прикладні аспекти соціально-психологічного управління підприємством» (с. с. 24-32) дисертант розв'язує завдання теоретичних аспектів соціально-психологічного управління (с. с. 24-25, с. с. 33-35), соціально-психологічного мотивування (с. с. 26-28) та соціально-

психологічних методів (с. с. 28-32). У підрозділі 2.2 «Індивідуальне та групове мотивування працівників», пп. 1.2.1. «Види інтелекту працівника в системі індивідуального мотивування» авторка досліджує сутність понять «мотивування», «мотивація» та «мотив» (с. с. 35-37), види інтелекту працівника як основних його компетенцій (с. с. 38-40), виділяючи саме емоційний інтелект як ключовий (с. с. 41-46).

У пп. 1.2.2. «Емоційна складова індивідуального мотивування» досліджено взаємозв'язок мотиву діяльності та емоцій (с. с. 47-51); в результаті дослідження емоційної складової процесуальних теорій мотивації в структурній схемі функціональної моделі психологічних механізмів професійної активності авторкою удосконалено процесуально-мотиваційну модель професійної активності працівника (с. с. 52-55); на основі результатів дослідження змістовних теорій мотивації дисертанткою удосконалено послідовність внутрішньої активації мотивів діяльності працівника через потреби (с. с. 55-58); визначено основні етапи життєвого циклу працівника та систематизовано соціально-психологічні методи відповідно до визначених етапів (с. с. 58-60). У пп. 1.2.3. «Організаційна культура в системі групового мотивування працівників» авторка досліджує методи групового мотивування (с. с. 60-63), організаційну культуру як інструмент соціально-психологічного управління (с. с. 60-63) та за результатами дослідження виділяє основні складові елементи організаційної культури (с. с. 64-70).

У п. 1.3. «Підходи до оцінювання впливу індивідуальних та групових соціально-психологічних методів менеджменту» (с. с. 71-79) дисертантка описує існуючі методи оцінювання впливу індивідуальних (с. с. 71-75) та групових (с. с. 75-77) соціально-психологічних методів.

У другому розділі «Аналізування міжнародного та вітчизняного досвіду соціально-психологічного управління підприємством», п. 2.1. «Дослідження системи мотивування працівників на закордонних та вітчизняних підприємствах» авторка проводить дослідження мотиваційних факторів працівників польських та вітчизняних підприємств (с. с. 81-85), досліджує

додаткові вигоди закордонних компаній та проводить порівняльний аналіз величини чистого доходу та кількості запропонованих вигід закордонних та вітчизняних компаній (с. с. 86-99).

У п. 2.2 «Оцінювання емоційного інтелекту як компетенції працівника в системі мотивування» (с. с. 100-113) відповідно за трьома етапами дисертантка проводить оцінювання рівня емоційного інтелекту працівників польського та вітчизняних підприємств та їх підрозділів.

У п. 2.3 «Оцінювання стану організаційної культури підприємств» розвинуто метод оцінювання якості організаційної культури Г. Хаєта (с. с. 113-117) та наведено результати оцінювання якості організаційної культури підприємств за удосконаленою методикою (с. с. 118-134). Проведено дослідження залученості працівників до здорового способу життя та встановлено кореляційний зв'язок між їх активністю та фінансовими показниками (с. с. 135-142).

У третьому розділі дисертаційної роботи «Удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту», п. 3.1 «Індивідуальна модель оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту» авторка запропонувала п'ятифакторну модель оцінювання інтелекту працівника, яка дала змогу оцінити вплив індивідуальних соціально-психологічних методів менеджменту на продуктивність діяльності працівників (с. с. 145-151), провела оцінювання за даною моделлю (с. с. 152-158), провела формалізацію залежності продуктивності діяльності працівників від рівнів інтелекту на різних етапах життєвого циклу та визначила ключові елементи (с. с. 159-165).

У п. 3.2 «Комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на діяльність підприємства та алгоритм його застосування» (с. с. 165-170) дисертанткою запропоновано комплексний підхід, який містить індивідуальну та групову складові. Також запропоновано алгоритм застосування даного підходу, який складається із трьох послідовних етапів.

У п. 3.3 «Результати застосування комплексного підходу до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту вітчизняних підприємств» наведено результати проведеного дисертанткою оцінювання із застосуванням комплексного підходу відповідно до визначених етапів (с. с. 171-187).

4. Основні наукові результати дисертації. Усі ідеї, викладені у дисертації та наукових публікаціях, є результатом власної праці авторки і відображають її особистий внесок у дослідження. Аналіз роботи підтверджує наявність елементів наукової новизни.

У дисертації *вперше* розроблено п'ятифакторну модель оцінювання впливу інтелекту працівника на продуктивність його діяльності. Дана модель дає змогу оцінити вплив індивідуальних соціально-психологічних методів менеджменту на продуктивність діяльності працівників та включає такі складові: когнітивний інтелект, емоційний інтелект, фізичний інтелект, коефіцієнт життєвої енергії та соціальний інтелект (с. с. 145-151).

Важливим науковим здобутком дисертантки також є удосконалена процесуально-мотиваційна модель професійної активності працівника, в якій структуровано процес розподілу затрачених працівником зусиль на п'ять блоків, враховуючи психологічні механізми його професійної активності (с. с. 52-55); удосконалена послідовність внутрішньої активації мотивів діяльності працівника через потреби (с. с. 56-58); удосконалений комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства, який включає індивідуальну та групову моделі (с. с. 165-170); розвинута модель оцінювання якості організаційної культури підприємства Г. Хаєта в частині розширення системи показників третього і четвертого рівнів, а саме показників ефективності та здорового способу життя (с. с. 113-117).

5. Достовірність досліджень, повнота відображення висновків і пропозицій в опублікованих авторкою дисертації наукових працях. Всі результати дисертації, які містять елементи наукової новизни, отримані авторкою самостійно. За наявності співавторства у наукових публікаціях, використані у дисертаційній роботі лише ті ідеї й положення, що є результатом особистого внеску авторки.

Достовірність наукових положень, висновків та рекомендацій, що сформульовані у дисертації, забезпечено використанням матеріалів наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних науковців. Дисертація представляє собою завершену наукову працю, в якій зміст відповідає поставленій меті.

Основні результати дисертаційної роботи та усі елементи наукової новизни достатньо аргументовані та опубліковані у 18 наукових працях, з яких 1 розділ у колективній монографії, 6 статей у наукових фахових виданнях України, 1 розділ у навчальному посібнику, 1 стаття у інших виданнях України, 9 тез доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторці право публічного захисту дисертації.

6. Практичне значення результатів дослідження. Отримані результати досліджень, представлені у дисертації, мають практичну цінність та впроваджені у навчальний процес. Матеріали дисертаційної роботи Широн Ю. О. використовуються у навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» та використовуються під час викладання дисципліни «Економіка та управлінсько-правове забезпечення діяльності бізнесу» для студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент» освітньої програми «Бізнес адміністрування».

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає у наданні керівній системі управління підприємства рекомендацій щодо:

комплексного оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства, а саме на продуктивність діяльності працівників; оцінювання впливу індивідуальних соціально-психологічних методів на продуктивність діяльності із використанням п'ятифакторної моделі інтелекту працівника; формування системи мотивування працівників із застосуванням процесуально-мотиваційної моделі професійної активності працівника та послідовності внутрішньої активації мотивів діяльності працівників через потреби; застосування удосконаленої системи оцінювання якості організаційної культури.

Окремі положення дисертації використовуються у практиці роботи компаній: ТОВ МОРЕ ФОРМ, ТзОВ «Холдингова компанія «ЕКО ДІМ», КБП «ГАЛИЧАРТБУД», ТОВ «ТЕТОН ДЕВЕЛОПМЕНТ», ПП «ТЕРМОБУД-КИЇВ».

7. Дискусійні положення та зауваження щодо дисертації. Поряд із визначеним науковим доробком дисертантки, в цілому позитивно оцінюючи дисертацію, слід виділити деякі зауваження та дискусійні положення:

— у роботі зазначено, що за впливом на свідомість мотивування поділяється на соціально-психологічне та соціально-економічне (с. 26). Авторка детально досліджує методи соціально-психологічного мотивування працівників, проте методи соціально-економічного мотивування розкриті недостатньо;

— у пункті 1.2.1. авторка досліджує види інтелекту працівника як основу його компетенцій (с. с. 38-40). Варто розвинути понятійний апарат щодо визначення сутності та місця кожного із зазначених видів інтелекту в системі менеджменту;

— у дослідженні (с. с. 94-96, с. 99) впливу системи мотивування працівників на фінансові показники підприємства, авторкою розглядаються показники кількості додаткових вигід, запропонованих компаніями своїм

працівникам, та чистого доходу. Слід обґрунтувати вибір серед ключових фінансових показників саме показника чистого доходу підприємства;

— у роботі авторка пропонує перелік заходів з удосконалення системи індивідуальних соціально-психологічних методів менеджменту та підвищення продуктивності діяльності працівників (с. с. 169-170). Варто розширити перелік запропонованих заходів в частині удосконалення системи групових соціально-психологічних методів менеджменту;

— при побудові формалізованої залежності продуктивності діяльності працівника від рівнів інтелекту п'ятифакторної моделі з урахуванням етапів життєвого циклу із використанням методу головних компонент (с. с. 159-165), слід навести обмеження у застосуванні даного методу;

— оскільки третій розділ дисертаційної роботи носить рекомендаційний характер, варто увагу сфокусувати на удосконаленні системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту та перемістити наведений на с. с. 145-147 аналіз літературних джерел в розділ, що стосується теоретичних та прикладних засад соціально-психологічного управління підприємством.

8. Відповідність роботи встановленим вимогам. Дисертаційна робота Юлії Олегівни Широн є оригінальною науковою працею, яка зосереджена на розв'язанні важливого наукового та практичного завдання, а саме – удосконалення системи оцінки впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства.

Тема дисертації є актуальною для сучасних умов функціонування підприємств. Поглиблене вивчення дисертації свідчить про її відповідність сучасним тенденціям у методології суспільних наук. Дисертація демонструє високий рівень ерудиції, містить висунуті на прилюдний захист важливі наукові положення, теоретичні концепції, аналітичні розробки, економіко-математичні методи, обґрунтовані висновки і практичні рекомендації.

За своїм змістом, актуальністю, методами вирішення наукових проблем, теоретичним та практичним значенням отриманих результатів, дисертаційна робота на тему «Соціально-психологічне управління підприємством» відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації» зі змінами та доповненнями та постанові Кабінету Міністрів України № 44 від 12.01.2022 р. «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» зі змінами та доповненнями. А її авторка – *Широн Юлія Олегівна* заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» (галузь знань 07 – Управління та адміністрування).

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

**завідувач кафедри міжнародних
економічних відносин
Західноукраїнського національного
університету МОН України,
доктор економічних наук, професор**

Роман ЗВАРИЧ

**Вчений секретар
Західноукраїнського національного
університету МОН України
кандидат психологічних наук, доцент**



Марія МУДРАК