

Спеціалізованій вченій раді К 23.073.03  
Центральноукраїнського національного  
технічного університету

## **ВІДГУК**

**офіційного опонента**

**Костишиної Тетяни Адамівни**

**на дисертацію Маклакова Сергія Миколайовича**

**«Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах  
інноваційних змін в економіці», подану на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук за спеціальністю**

**08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика**

**Актуальність теми дисертаційного дослідження.** В умовах глобалізації світового економічного простору відбувається активне впровадження інформаційних технологій, які формують нові виклики у сфері використання інтелектуально-трудоного потенціалу населення. Пріоритетного значення набувають проблеми забезпечення можливостей підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності робочої сили. Формування інноваційно-інвестиційних засад розвитку економіки за рахунок інноваційно-інтелектуальних чинників передбачає необхідність залучення кваліфікованої праці, здатної адаптуватися до технологічних змін.

Необхідною передумовою успішної реалізації такої стратегії є ефективний соціально-економічний розвиток та формування потужного науково-технічного та економічного потенціалу, важливою основою якого є формування ринкових організаційно-економічних відносин у сфері праці.

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає ефективних соціально-трудогих відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудогій сфері.

Одним з пріоритетів забезпечення конкурентоспроможності діяльності та робочої сили є впровадження у систему управління підприємств дієвої соціально-економічної мотивації.

Враховуючи вищезазначене, тема представленої дисертаційної роботи Маклакова Сергія Миколайовича «Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці», присвячена дослідженню теоретико-методичних засад соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в Україні та розробці практичних рекомендацій щодо

підвищення її дієвості в умовах інноваційних змін в економіці, є достатньо актуальною та своєчасною.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертація виконана в межах науково-дослідних робіт Центральноукраїнського національного технічного університету за темами: «Удосконалення мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку» (номер державної реєстрації 0114U007217), де автором розкрито еволюційні засади розвитку мотиваційної теорії та понятійний апарат дослідження соціально-економічної мотивації; «Регулювання соціально-трудова відносин засобами мотиваційного менеджменту» (номер державної реєстрації 0118U003748), де автором обґрунтовано методичні підходи до оцінювання та регулювання стану мотивації персоналу в системі соціально-трудова відносин.

**Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх достовірність і новизна.**

Аналіз структури та змісту дисертаційної роботи Маклакова Сергія Миколайовича на тему «Соціально-економічна мотивація підприємства в умовах інноваційних змін в економіці», автореферату здобувача, опублікованих наукових праць свідчить, що основні положення, що формують наукову новизну дисертації, висновки та пропозиції, отримані в результаті авторського наукового дослідження та повністю відображають особисті здобутки.

Розв'язання поставлених завдань здійснено з використанням методів, що базуються на системному, структурно-функціональному і факторному підходах. Використано загальнонаукові методи аналізу та синтезу, індукції і дедукції, конкретизації, абстракції, порівняння – для формулювання авторських дефініцій за результатами узагальнення наукових джерел (п. 1.2); класифікації, систематизації – для визначення інструментів соціально-економічної мотивації, виділення різних сценаріїв, критеріїв згідно об'єкту дослідження (п. 1.1-1.3, 3.2, 3.3); статистичного аналізу – для аналізу передумов, перешкод, практики і наслідків соціально-економічної мотивації персоналу в контексті інноваційних змін економіки (п. 2.1, 2.2); економіко-математичного аналізу – для розрахунку індексів, що відображають результуючі, інноваційні і мотиваційні аспекти діяльності підприємств, для визначення кластерів регіонів за обраними показниками (п. 2.2); моделювання – для побудови моделі механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства (п. 3.1); соціологічного аналізу – для з'ясування практики соціально-економічної мотивації на підприємствах

(п. 2.3); графічний – для візуальної інтерпретації матеріалів; узагальнення – для формулювання висновків за результатами досліджень і наукової новизни.

Об'єктивність висновків та рекомендацій, отриманих у ході дисертаційного дослідження, підтверджується результатами аналізу наукових напрацювань вітчизняних і зарубіжних вчених. В якості інформаційної бази дослідження використовувалися законодавчі та нормативно-правові акти України; інформаційно-статистичні та аналітичні дані Державної служби статистики України, Eurostat, інших міжнародних організацій.

Досягнення мети дисертаційного дослідження, що передбачає розвиток теоретико-методичних засад дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо підвищення її дієвості в умовах інноваційних змін в економіці, забезпечено логічністю змісту та структури роботи. Сформульовані за результатами дослідження висновки, рекомендації та пропозиції повною мірою відображають науково обґрунтовані результати роботи, отримані відповідно до мети та завдань дисертації, які спрямовані на удосконалення механізмів регулювання соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці.

Безперечним здобутком дисертанта є отримання наукових результатів, які мають вагомим теоретичне й практичне значення, та характеризуються *науковою новизною*. Серед найбільш значимих результатів дисертаційного дослідження можливо відзначити наступні.

Запропоновані дисертантом теоретико-прикладні засади до побудови моделі механізму соціально-економічної мотивації персоналу, яка відрізняється гнучкістю реагування на інноваційні зміни в економіці за розробленими сценаріями: реформаційним, управлінським, інформаційним, селективним та інвестиційним (с. 156-159).

Заслуговує на увагу підхід дисертанта, згідно якого удосконалено технологію впровадження соціальних ліфтів (с. 165-167), яка передбачає застосування суб'єктами бізнесу для персоналу підприємств низки способів професійно-кваліфікаційного просування, професійного навчання, створення умов для саморозвитку і самореалізації з можливістю вторинної діяльності.

Достатньо логічно дисертант обґрунтовує теоретико-методичні основи дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємств, що поєднує методи статистичного та соціологічного аналізу та апробує методику експертного опитування управлінських кадрів (с. 65-67).

До числа здобутків дисертанта слід віднести практичні рекомендації щодо вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств на засадах детінізації зайнятості з орієнтиром на створення умов для ефективної праці з інноваційними результатами (с. 176-186), що

спрямовані на додання деструктивного імперативу тіньової зайнятості та сприяння інноваційним результатам праці через визначення економічних і соціальних мотиваторів.

На основі аналізу наукових джерел та систематизації методів і технологій управління соціально-економічною мотивацією персоналу в умовах інноваційних змін в економіці дисертантом обґрунтовано доцільність розроблення та запровадження технології оцінювання та регулювання стану мотивації, яка ґрунтується на проведенні діагностики мотивації на різних рівнях управління: особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному і національному (табл. 1.6, с. 59).

Відзначаються логічністю та науковою обґрунтованістю визначення дисертантом періодизації розвитку мотиваційних теорій (табл. 1.2, с. 37), що доповнює наявні підходи виокремлення, еволюційних переходів з орієнтиром на корпоративну індивідуалізацію та розподіл еволюційних періодів за етапами.

Здійснена дисертантом систематизація наукових підходів до визначення характеристики сутності соціально-економічної мотивації персоналу за рахунок розгляду її з позицій двовекторного підходу: внутрішньоорганізаційного та зовнішньо-наслідкового, що дозволяє зосередити увагу на функціонально-цільовому призначенні мотивації (рис. 1.5, с. 52).

**Практичне значення висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації,** полягає у розробці теоретико-методичних та практичних рекомендацій, які можуть бути використані для удосконалення соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах в умовах інноваційних змін економіки України.

Розробки автора знайшли використання у практичній діяльності органів державної влади, профспілок та суб'єктів бізнесу: Департаменту регіонального розвитку Черкаської ОДА (довідка № 993/06-02-17 від 29.10.2018 р.) в процесі обґрунтування пріоритетів стимулювання інноваційної праці у бізнес-середовищі; Федерації профспілок Черкаської області (довідка № 01-07/174 від 22.10.2018 р.) в процесі формулювання рекомендацій щодо вдосконалення мотивації персоналу на підприємствах та організації соціального діалогу; страхової компанії «Провідна» (довідка № 321-18-26-2018 від 22.10.2018 р.) під час вдосконалення підходів до мотивації персоналу, посилення індивідуалізованого підходу та оцінювання результативної, продуктивної й ефективної праці; первинної профспілкової організації ПАТ «Азот» м. Черкаси (довідка № 107-10/89 від 29.10.2018 р.) в процесі вдосконалення колективно-договірного регулювання на підприємстві; ТОВ

«МАІС» (довідка № 04-362 від 10.10.2018 р.) під час вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві. Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету під час викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 08-19/14-546 від 16.04.2018 р.).

**Повнота викладу основних результатів дисертаційного дослідження в опублікованих працях.** За темою дисертації опубліковано 14 наукових праць, зокрема 2 підрозділи у двох колективних монографіях в іноземних виданнях, 5 статей – у вітчизняних наукових фахових виданнях (з яких 4 зареєстровані у міжнародних наукометричних базах даних), 7 публікацій – в інших виданнях. Загальний обсяг публікацій становить 6,09 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,85 друк. арк. Результати дисертації достатньою мірою апробовані, основні положення і висновки були викладені й обговорені на 6 міжнародних і 3 всеукраїнських науково-практичних конференціях.

**Мова, стиль та оформлення дисертації й автореферату.** Дисертація та автореферат написані державною мовою, характеризуються науковим стилем викладення матеріалу; зміст дисертаційної роботи відзначається логічністю. Викладення наукових завдань, пунктів наукової новизни, висновків, рекомендацій та пропозицій добре структуроване, аргументоване. Дисертаційна робота містить додатки, які доповнюють та розширюють її положення. Автореферат за змістом відповідає основним положенням дисертаційної роботи, повною мірою відображає її структуру та логіку викладення матеріалу.

За обсягом, змістом, структурою, повнотою викладу результатів дослідження та оформленням дисертаційна робота Маклакова С.М. повністю відповідає вимогам державних стандартів та Міністерства освіти і науки України.

#### **Дискусійні положення та зауваження до дисертаційної роботи.**

Разом з тим, позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Маклакова С.М., необхідно відзначити певні недоліки та дискусійний характер окремих положень, які можуть стати предметом обговорення під час захисту.

1. В процесі теоретичного аналізу запропоновано двовекторний підхід до визначення сутності соціально-економічної мотивації, який ілюструє рис. 1.5 (с. 52). Зі схемою погоджуємось лише частково: на відміну від

авторського тексту на рисунку не спостерігається чіткий зв'язок між соціальною складовою мотивації і працею з елементами інноваційності, адже мотиваторами інноваційної активності персоналу слугують як економічні, так і соціальні методи впливу.

2. У тексті дисертації вкрай рідко застосовується термін «інноваційна праця», який останніми роками набув поширення у вітчизняній літературі на тлі інноваційних змін у глобальній економіці. У зв'язку з цим виникає питання, чи вважає автор тотожними поняття «інноваційна праця» і термін, що превалує в дисертації - «праця з ознаками інноваційності».

3. У запропонованій автором матриці функцій і завдань соціально-економічної мотивації персоналу (табл. 1.7, с. 60) одним із загальних завдань визначено формування корпоративної культури як інструменту соціальної мотивації, з чим не можна не погодитися. Водночас у схемі на рис. 3.3 («Особливості використання принципу інклюзії при соціально-економічній мотивації персоналу») з'являється інший цільовий орієнтир «інноваційна корпоративна культура». Чи немає тут протиріччя? Пояснень у тексті дисертації не знаходимо.

4. У процесі аналізу передумов і перешкод дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах в Україні (таблиця 2.2, підрозділ 2.2) автор дещо фрагментарно аналізує вплив міжрегіональної та міжгалузевої диференціації в доходах на стан мотивації працівників підприємств до прояву інноваційної активності, було б бажано дослідити таку залежність за допомогою моделювання.

5. У третьому розділі роботи автором досить вдало структуровано основні інноваційні зміни в глобальній економіці і в економіці України, переконливо доведено взаємовплив таких змін і дієвої соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах (с. 148-151, таблиця 3.1, рис.3.1). Водночас вважаємо, що системне бачення основних інноваційних змін в економіці, що детермінують особливості соціально-економічної мотивації персоналу, було б доцільно розмістити саме у першому розділі роботи, а не в третьому.

6. Цікавою та продуктивною є авторська розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення соціально-економічної мотивації підприємств з орієнтиром на створення умов для ефективної праці з інноваційними результатами та застосуванням прогресивних інструментів соціально-економічної мотивації. Виходячи з розуміння складної поліваріантної сутності цього поняття логічним було б, на нашу думку, обґрунтувати доцільність впровадження конкурентоспроможної системи оплати праці, яка спрямовується на реалізацію інноваційно-інвестиційних моделей розвитку підприємств за рахунок інноваційно-інтелектуальних чинників:

професійна освіта, підвищення кваліфікації, удосконалення професійно-кваліфікаційної структури персоналу, оновлення техніки і технології.

Водночас, зазначені зауваження не впливають суттєво на науково-практичну цінність основних результатів дисертаційної роботи, отриманих висновків і сформульованих рекомендацій, і не знижує загальної позитивної оцінки роботи.

**Загальний висновок.** Дисертаційна робота Маклакова Сергія Миколайовича на тему «Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці» є завершеною науковою працею, в якій представлено науково обґрунтовані результати, пов'язані з розробленням теоретичних положень, методичних підходів та науково-практичних рекомендацій щодо соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін. Тема та зміст дисертації відповідає паспорту спеціальності 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

Дослідження виконано автором самостійно на достатньо високому теоретико-методологічному рівні. Основні положення та отримані наукові результати висвітлено у публікаціях автора. Автореферат дисертації ідентично відображає структуру і зміст роботи, основні положення, отримані наукові результати, сформульовані висновки і рекомендації та не містить інформації, що є відсутньою у дисертаційній роботі.

Дисертація має наукове та практичне значення, належним чином структурована, порядок викладення матеріалу відображає послідовність проведеного автором дослідження.

Враховуючи актуальність теми, наукову новизну дослідження, значимість отриманих результатів для науки і практики, а також відповідність дисертаційної роботи вимогам Міністерства освіти і науки України, пп. 9, 11, 12, 13, 14 «Порядку присудження наукових ступенів», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 зі змінами і доповненнями, вважаю, що її автор – Маклаков Сергій Миколайович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика.

**Офіційний опонент:**

доктор економічних наук, професор,  
завідувач кафедри управління персоналом,  
економіки праці та економічної теорії  
Вищого навчального закладу Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі» *Т.А. Костишина* Костишина Т.А.

