

## РЕЦЕНЗІЯ

**кандидата економічних наук, доцента кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Пасінович Ірини Ігорівни  
на дисертаційну роботу Широн Юлії Олегівни  
«Соціально-психологічне управління підприємством»,  
представлену на здобуття наукового ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 073 Менеджмент**

*Актуальність теми дослідження* в сучасних умовах незаперечна і, зважаючи на тенденції, буде лише посилюватися. Адже в умовах постіндустріального суспільства і переходу до економіки, яка базується на знаннях, саме люди – основний актив компанії, причому найскладніший і найнепередбачуваніший актив.

В останні роки спостерігається особлива увага до менеджменту людських ресурсів. Всесвітньо відомі компанії, які мають у своєму розпорядженні найновіші засоби виробництва і технології, вдаються до неординарних заходів для того, щоб залучити і утримати талановитих працівників. Адже саме люди здатні генерувати креативні ідеї, створювати додану вартість, вони найбільшою мірою визначають показники економічної ефективності підприємства, впливають на його репутацію. Відтак хороший менеджер повинен спостерігати за людьми, бачити їх емоційний стан і звертатися насамперед до людини, а не до працівника. Саме в цьому контексті здобувач здійснювала своє дослідження, цінність якого не викликає заперечень.

Дисертація, представлена до рецензування, є цілісним, змістовним і ґрунтовним дослідженням, в якому здобувач продемонстрував достатню обізнаність з сучасними трендами в менеджменті персоналу, про що свідчить зокрема аналіз численних праць зарубіжних вчених.

*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).

*Структура дисертації.* Дисертаційна робота викладена на 277 сторінках, у т.ч. основний текст роботи – на 174 сторінках. Робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Робота містить 43 таблиці, 48 рисунків, 21 додаток та список використаних джерел із 387 найменувань.

*Оцінка змісту дисертації.* В першому розділі дисертації проведено теоретичний аналіз сутності та основних аспектів соціально-психологічного управління підприємством. Зокрема акцентовано, що його основою є мотивування, яке пов'язане із психологічними особливостями працівників, а також виокремлено індивідуальні та групові методи соціально-психологічного управління. Повнота викладу матеріалу дала змогу сформулювати основні висновки та визначити подальші напрямки дослідження. В другому розділі проаналізовано міжнародний та вітчизняний досвід соціально-психологічного управління, а саме досліджено системи мотивування українських та іноземних підприємств з використанням додаткових вигід, проведено оцінювання емоційного інтелекту та організаційної культури польського та вітчизняних компаній і їхніх підрозділів з використанням спеціальних методів. На основі виявлених особливостей і закономірностей дано загальні рекомендації менеджерам щодо використання соціально-психологічних методів управління для підвищення продуктивності діяльності працівників. У третьому розділі дисертації представлено рекомендації щодо удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства. А саме – представлено комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на продуктивність діяльності працівників, який містить індивідуальну та групову складові. Внаслідок проведеного аналізу автор робить висновок про вплив емоційного інтелекту на продуктивність діяльності працівників з урахуванням етапу життєвого циклу працівника.

*Ступінь обґрунтованості основних положень і висновків, сформульованих у дисертації.* Дисертація містить чітко визначену мету, що полягає у розробленні теоретико-методологічних і методико-прикладних засад оцінювання впливу



соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства. Авторкою здійснено дослідження і критичний аналіз численних наукових праць українських та іноземних науковців, у яких розкрито ті чи інші аспекти проблематики соціально-психологічного управління підприємством. Достовірність отриманих наукових результатів забезпечена застосуванням загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Це дає підстави стверджувати, що основні положення, методичні підходи і висновки, які змістовно розкриті в дисертації, є достатньо обґрунтованими та достовірними..

*Наукова новизна дисертаційної роботи.* Розробки автора мають певну наукову новизну, а саме:

Здобувачем *удосконалено* комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів управління на результати діяльності підприємства, що відрізняється від наявних тим, що включає як індивідуальні, так і групові аспекти. Індивідуальну складову комплексного підходу формує *вперше запропонована* Широн Ю.О. п'ятифакторна модель оцінювання впливу інтелекту працівника на продуктивність його діяльності. Групову складову формує модель оцінювання якості організаційної культури Г. Хаєта, *розвинута* шляхом розширення системи показників третього та четвертого рівнів.

Також було *удосконалено* процесуально-мотиваційну модель професійної активності працівника, яка відрізняється від наявних тим, що структурує процес розподілу зусиль працівника на п'ять основних блоків. Крім того, *удосконалено* послідовність внутрішньої активізації мотиву діяльності працівника через потреби, що визначає місце емоційного компонента мотивації діяльності працівника.

*Практичне значення одержаних результатів.* Результати досліджень апробовані на конкретних підприємствах, а саме – проектних відділах будівельних підприємств і організацій, а також польської компанії. Сформовані здобувачем рекомендації мають практичну цінність для менеджерів, оскільки нададуть їм інструментарій непрямого впливу на працівників і стимулюватимуть підвищення продуктивності. Те, що в дослідженні методи індивідуального соціально-

психологічного управління пов'язуються із етапами життєвого циклу працівника, робить їх практичне використання дієвішим і результативнішим. Заслуговує на увагу обґрунтування того факту, що емоційний інтелект можна розвивати.

*Опубліковані праці.* Результати досліджень апробовані на численних міжнародних науково-практичних конференціях. Основні положення роботи викладені у 18-ти наукових працях, в тому числі: 1-ому розділі монографії, 1-ому розділі навчального посібника, 6-ти статтях у наукових фахових виданнях, 1-ій статті у іншому виданні України та 9-ти тезах доповідей.

Тепер вкажемо на *дискусійні моменти і певні недоліки*, які були виявлені при ознайомленні з її змістом.

1. До переліку наукової новизни одержаних результатів варто було б додати результати досліджень впливу соціально-психологічних методів менеджменту на підвищення продуктивності діяльності працівників. Оскільки цьому приділено багато уваги у третьому розділі дисертації і це є здобутком автора.
2. У *першому розділі* здобувач демонструє, що нею опрацьовано широкий спектр наукових праць, наводить погляди багатьох українських та іноземних науковців на різні категорії. При цьому найчастіше обмежується констатацією поглядів і не дає їм власної критичної оцінки. Наприклад, наводить підходи до класифікації соціально-психологічних методів менеджменту, однак не вказує своє судження, наскільки ця класифікація повна, точна, коректна тощо. Таким чином, в роботі необхідно було більш чітко виділити наукову новизну, яка, безперечно, має місце.
3. Не зрозумілою є практичне дублювання рис. 1.2. «Процес реалізації функцій мотивування» (с. 35) і рис. 1.9 «Процес реалізації соціально-психологічного управління» (с. 79), які стосуються керованої і керуючої систем управління. Також дані рисунки видаються незавершеними, оскільки досягненням певного рівня продуктивності процес реалізації управлінського впливу не завершується.



4. У другому розділі йдеться про додаткові вигоди. Автору варто було б їх конкретизувати і систематизувати, щоб уникнути плутанини. Наприклад, не зрозуміло, чому «організація робочого місця» входить до додаткових вигід, які пропонуються українськими підприємствами (с. 98).
5. У третьому розділі слід було доопрацювати викладення окремих позицій новизни в напрямку розкриття суті зробленого та більш чітких формулювань.

Усі перелічені зауваження можуть бути враховані в робочому порядку; вони не знижують наукового і практичного значення отриманих результатів і не впливають на позитивне враження від роботи.


*Загальний висновок.* Вважаю, що дисертаційна робота Широн Ю.О. на тему «Соціально-психологічне управління підприємством» заслуговує позитивної оцінки, відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України №40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022 р. «Порядок присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукових установи про присудження ступеня доктора філософії» і може бути подана на розгляд разової спеціалізованої вченої ради для захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 – Менеджмент (галузь знань 07 – Управління та адміністрування)

**Рецензент**

**Ірина ПАСІНОВИЧ**

к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту і міжнародного підприємництва  
НУ «Львівська політехніка»

*Підпис*  
*Взятий секретар*



*Ірина Пасінович*