

ВІДГУК  
ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА  
доктора економічних наук, професора  
КОПИТКО Марти Іванівни  
на дисертаційну роботу ШИРОН Юлії Олегівни  
«Соціально-психологічне управління підприємством»  
подану на здобуття ступеня доктора філософії  
за спеціальністю 073 «Менеджмент»

***Актуальність теми дисертації та її зв'язок з науковими програмами,  
планами, темами***

В сучасних умовах невизначеності та нестабільності особливо вразливий психічний стан людини, який супроводжується зміною поведінки, низьким рівнем сприйняття інформації, агресивним ставленням до оточуючих. Всі ці негативні процеси формуються під впливом стресу в якому перебувають люди, зокрема працівники підприємств. Врахування негативного впливу зовнішніх умов на продуктивність та мотивацію працівників підприємств, формування способів зменшення негативних впливів є важливим завданням системи менеджменту сучасних підприємств.

Саме застосування соціально-психологічних методів дає змогу сформувати високо-продуктивну трудову активність співробітників в сучасних умовах. Ці методи використовуються з метою гармонізації взаємовідносин працівників фірм і встановлення сприятливого психологічного клімату.

З огляду на вищезазначені аспекти тема наукової роботи є актуальною та своєчасною для дослідження.

Про наукову значущість та актуальність розв'язаних в дисертації завдань свідчить відповідність науковому напрямку кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва Національного університету «Львівська політехніка» за темою: «Розвиток систем стрес-менеджменту в умовах активізації міжнародної співпраці» (номер державної реєстрації: 0119U100038) (термін виконання з 01.2019 р. по 12.2023 р.).

## ***Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій***

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи дає змогу стверджувати, що наукові положення, висновки та рекомендації, викладені авторкою, характеризуються достатньо високим рівнем обґрунтованості та достовірності. Це підтверджується глибоким аналізом вітчизняних та іноземних джерел за проблемою соціально-психологічного управління підприємством, коректним застосуванням і логічним узгодженням теорій менеджменту, загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, обробленням тематичного статистичного матеріалу, теоретичною та експериментальною перевіркою розробок на основі їх апробації на всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, а також шляхом впровадження у діяльність вітчизняних підприємств.

Після аналізу представлених у дисертаційній роботі наукових положень, висновків, пропозицій і рекомендацій можна зробити висновок про відповідність рівня їх обґрунтованості та достовірності встановленим вимогам.

## ***Структура та зміст основних положень дисертаційної роботи***

Перший розділ дисертаційної роботи «Теоретичні та прикладні засади соціально- психологічного управління підприємством» (с. 24-80) присвячено вивченню теоретико-прикладних аспектів соціально-психологічного управління підприємством (с.24-35), висвітленню сутності та характеристики індивідуального та групового мотивування працівників (с. 35-70) та дослідженню основних підходів до оцінювання впливу індивідуальних та групових соціально-психологічних методів менеджменту (с. 71-79).

У межах другого розділу дисертаційної роботи «Аналізування міжнародного та вітчизняного досвіду соціально-психологічного управління підприємством» (с. 81-144) дисертанткою досліджено систему мотивування працівників закордонних та вітчизняних підприємств (с. 81-99), проведено оцінювання емоційного інтелекту як компетенції працівника в системі мотивування (с.100-113) та оцінювання якості організаційної культури підприємств (с. 113-142).

У третьому розділі дисертаційної роботи «Досконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту» (с.145-188) авторкою запропоновано індивідуальну модель оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на продуктивність діяльності працівника (с.145-165), удосконалено комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на діяльність підприємства (с. 165-170) та наведено результати його застосування на вітчизняних підприємствах (с. 171-187).

Загалом дисертаційна робота включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел (387 найменувань) та додатки. Основний зміст роботи викладено на 174 сторінках тексту.

### *Теоретична та прикладна цінність результатів дослідження*

У своїй дисертаційній роботі авторка пропонує розв'язання актуального науково-прикладного завдання, що стосується розроблення теоретико-методологічних та методико-прикладних засад оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства.

Зокрема, практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні та розвитку методико-прикладної бази удосконалення системи оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства. Безпосередню практичну значущість, зокрема, мають: удосконалена процесуально-мотиваційна модель професійної активності працівника; удосконалена послідовність внутрішньої активації мотивів діяльності працівників через потреби, яка визначає місце емоційної складової мотиву діяльності працівника; п'ятифакторна модель оцінювання впливу інтелекту працівника на продуктивність його діяльності та комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства.

Запропоновані авторкою розробки були впроваджені та використовуються на вітчизняних підприємствах: ТОВ МОРЕ ФОРМ, ТзОВ «Холдингова компанія «ЕКО ДІМ», КБП «ГАЛИЧАРТБУД», ТОВ «ТЕТОН ДЕВЕЛОПМЕНТ», ПП «ТЕРМОБУД-КИЇВ».

Ключові положення дисертаційної роботи були впроваджені у навчальний процес 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».

### ***Наукова новизна результатів дослідження***

Після ознайомлення з дисертаційною роботою Широн Ю.О. було можливо чітко визначити ключові положення, висновки та пропозиції авторки, які відзначаються науковою новизною. Серед найбільш вагомих наукових результатів дисертаційної роботи можна виокремити такі:

- удосконалено процесуально-мотиваційну модель професійної активності працівника, в якій структуровано процес розподілу затрачених працівником зусиль на п'ять блоків, враховуючи психологічні механізми його професійної активності (с. 52-55);

- удосконалено послідовність внутрішньої активації мотивів діяльності працівника через потреби (с.56-58), в якій виділено емоційну складову мотиву діяльності працівника;

- запропоновано п'ятифакторну модель оцінювання впливу інтелекту працівника на продуктивність його діяльності, яка включає такі основні види інтелекту: когнітивний IQ (Intelligence Quotient), емоційний EQ (Emotional Quotient), фізичний PQ (Physical Quotient), коефіцієнт життєвої енергії VQ (Vitality Quotient) та соціальний SQ (Social Quotient) (с.145-151);

- розвинуто 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. 113-117);

- удосконалено комплексний підхід до оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства, який включає індивідуальну п'ятифакторну модель оцінювання впливу інтелекту працівника на продуктивність його діяльності та розвинуто модель оцінювання якості організаційної культури (с. 165-170).

## ***Повнота викладу положень, висновків та рекомендацій дисертації в опублікованих авторкою наукових працях***

За темою дисертації 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 інших виданнях України, 9 тез доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях. Усі наукові публікації становлять значний науковий внесок авторки та повністю відображають представлені у дисертаційній роботі елементи наукової новизни, а також її теоретичні та методичні положення. З усіх наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використано лише ті ідеї та висновки, що є результатом особистих досліджень авторки. Обсяг, кількість та якість опублікованих праць відповідають усім вимогам, що стосуються публікацій основного змісту дисертаційної роботи для отримання наукового ступеня доктора філософії. Це дає авторці право на публічний захист дисертаційної роботи.

## ***Дискусійні положення та зауваження щодо дисертації***

До недоліків та зауважень дискусійного характеру можна зарахувати:

1. Наведене автором визначення соціально-психологічного управління підприємством є достатньо стислим (с. 25) та в подальшому дослідженні звужується лише до поняття мотивування. Доцільно розвинути сутнісну характеристику, основні теоретичні аспекти та процеси, що є об'єктом дослідження.

2. У пункті 2.2. автор досліджує додаткові вигоди, запропоновані для своїх працівників вітчизняними та закордонними компаніями (с.82-99). З метою кращого розуміння даного явища варто конкретизувати сутнісну характеристику поняття «додаткові вигоди»;

3. У результаті дослідження (с.135-142) автором висунуто припущення щодо впливу залученості працівників до здорового способу життя на показники їх фізичного здоров'я та зменшення фінансових втрат компанії. Варто було запропонувати власні приклади таких заходів для впровадження на підприємстві;

4. У запропонованій автором п'ятифакторній моделі (с.148-151) виділено п'ять основних видів інтелекту, які чинять вагомий вплив на продуктивність діяльності працівників. Проте, у дослідженні літературних джерел щодо існуючих видів інтелекту (с. 38-40) низка авторів виокремлюють також духовний інтелект. Автору доцільно врахувати вплив даного виду інтелекту на продуктивність діяльності працівників;

5. У п.2.3 при оцінюванні якості організаційної культури для обчислення показника ефективності праці (с.117), автором обрано значення продуктивності діяльності. Варто було б перелічити інші параметри, які можуть бути використані при оцінюванні ефективності та обґрунтувати обраний автором показник;

6. У своєму дослідженні поняття «емоції» (с. 49-51) автор досить ґрунтовно аналізує сутність та види емоцій. Проте варто було б резюмувати проведені дослідження визначивши значення емоцій працівника саме у трудовій діяльності.

Слід зазначити, що зазначені дискусійні положення та зауваження не применшують належний науково-теоретичний та практичний рівень результатів дисертаційного дослідження.

### ***Відповідність роботи встановленим вимогам***

Дисертаційна праця виконана українською мовою, відповідає всім чинним нормам і правилам оформлення, є самостійною науковою роботою авторки і відзначається достатньо високим науково-теоретичним рівнем.

Актуальність теми дисертаційної роботи, обґрунтованість та достовірність сформульованих положень, висновків і пропозицій, наукова новизна, науково-теоретична та практична цінність, стиль викладення та оформлення — всі ці аспекти дозволяють сформулювати висновок, що дисертаційна робота Юлії Олегівни Широн на тему "Соціально-психологічне управління підприємством" є самостійною завершеною роботою, в якій отримано нові науково обґрунтовані результати і вирішено важливе завдання з теоретичної та прикладної точок зору, а саме розроблення теоретико-методологічних і методико-прикладних засад оцінювання впливу соціально-психологічних методів менеджменту на результати діяльності підприємства.

Ознайомлення з науковими положеннями, висновками і пропозиціями дисертаційної роботи свідчать, що вона відповідає сучасним особливостям, проблемам, завданням і тенденціям наукових досліджень у сфері менеджменту.

Дисертаційна робота «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 їй наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 073 «Менеджмент» (галузь знань 07 – Управління та адміністрування).

*Офіційна опонентка:*

завідувач кафедри соціально-поведінкових,  
гуманітарних наук та економічної безпеки  
Інституту управління, психології та безпеки  
Львівського державного  
університету внутрішніх справ  
Міністерства внутрішніх справ України,  
доктор економічних наук, професор



Марта КОПИТКО

