

Спеціалізованій вченій раді К 23.073.03  
Центральноукраїнського національного  
технічного університету

**ВІДГУК**  
**офіційного опонента**  
**Червінської Любові Петрівни**  
**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.** Формування інноваційних засад розвитку економіки передбачає необхідність залучення кваліфікованих працівників, здатних адаптуватися до технологічних змін, а отже, нових підходів до мотивації персоналу підприємств і організацій.

Останнім часом у світовій практиці набули поширення новітні підходи до організації мотиваційного механізму персоналу інноваційних підприємств. В той же час ці питання залишаються невирішеними для працівників вітчизняних підприємств, які функціонують в умовах інноваційних змін. Уваги потребують питання, пов'язані з ефективністю праці персоналу, формуванням стимулів і мотивів, нових компетенцій, спрямованих на реалізацію інноваційного потенціалу працівників, невирішеність яких спричинює негативні тенденції на вітчизняному ринку праці, зниження зацікавленості в трудовій діяльності, поширення міграційних процесів тощо.

Переважає більшість суб'єктів господарювання в Україні зорієнтовані на застосування традиційних підходів управління персоналом, які не забезпечують найповнішого використання трудового потенціалу, знань, здібностей, креативності тощо. В якості альтернативного варіанту вирішення означених питань може бути перегляд стратегії сучасного менеджменту, розробка підходів щодо впровадження в практику вітчизняного менеджменту ефективної соціально-економічної мотивації персоналу, орієнтованої на забезпечення такої результативності праці, яка має ознаки інноваційності.

Незважаючи на значні напрацювання науковців у сфері означених питань, практично відсутні роботи, присвячені безпосередньо соціально-економічній мотивації персоналу підприємств. Недостатня увага з боку вітчизняної науки до проблем соціально-економічної мотивації працівників, обмежені можливості використання досвіду європейських країн суттєво знижують ефективність державної політики у сфері забезпечення ефективного використання трудових ресурсів. Поміж тим, динамічні зміни

зовнішнього середовища та об'єктивна необхідність інноваційного розвитку України актуалізують дослідження з означеної проблематики.

Враховуючи вищезазначене, тема представленої дисертаційної роботи Маклакова Сергія Миколайовича «Соціально-економічна мотивація персоналу підприємства в умовах інноваційних змін в економіці», присвячена дослідженню економічного змісту та напрямів удосконалення мотиваційного забезпечення професійного розвитку персоналу підприємств в Україні, є достатньо актуальною.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Виконання дисертаційного дослідження Маклакова Сергія Миколайовича тісно пов'язане з планами наукових робіт Центральноукраїнського національного технічного університету; зокрема, у межах виконання науково-дослідних робіт «Удосконалення мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці в умовах інноваційного розвитку», номер державної реєстрації 0114U007217, «Регулювання соціально-трудоких відносин засобами мотиваційного менеджменту», номер державної реєстрації 0118U003748, дисертантом розкрито еволюційні засади розвитку мотиваційної теорії та понятійний апарат дослідження соціально-економічної мотивації і обґрунтовано методичні підходи до оцінювання й регулювання стану мотивації персоналу в системі соціально-трудоких відносин.

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

Аналіз структури та змісту дисертаційної роботи Маклакова Сергія Миколайовича, автореферату здобувача, опублікованих наукових праць свідчить, що основні положення, що формують наукову новизну дисертації, висновки та пропозиції, отримані в результаті авторського наукового дослідження і повністю відображають особисті здобутки.

Достовірність та обґрунтованість отриманих результатів підтверджується логічним використанням актуальних методів наукового дослідження: метод аналітичний, діалектичний – для збирання, обробки й систематизації інформації стосовно мотивації працівників; метод конкретизації, абстракції, порівняння – для формулювання авторської позиції за результатами узагальнення наукових досліджень; класифікації, систематизації – для визначення критеріїв і факторів соціально-економічної мотивації, побудови сценаріїв, інструментарію стосовно об'єкту дослідження; статистичного аналізу – для оцінки передумов, перешкод, досвіду і результативності соціально-економічної мотивації працівників, зорієнтованої на інноваційний розвиток економіки; економіко-математичного аналізу – для визначення індексів, пов'язаних з результуючими, інноваційними і мотиваційними особливостями діяльності суб'єктів господарювання, кластерів регіонів згідно означених критеріїв; моделювання – для моделювання механізму соціально-економічної

мотивації працівників підприємства; соціологічного аналізу – при дослідженні практичних аспектів соціально-економічної мотивації працівників підприємств; графічний – для візуальної інтерпретації матеріалів; узагальнення – при окресленні висновків і розробці пропозицій щодо вдосконалення соціально-економічної мотивації персоналу, 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 та Головного управління статистики у Черкаській області, Державної служби зайнятості України, Державної міграційної служби України, міжнародних організацій.

Досягнення мети дисертаційного дослідження, що передбачає узагальнення теоретико-методичних засад та розроблення науково-практичних рекомендацій щодо соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін, 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 соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін.

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

Автором удосконалено теоретико-прикладні підходи щодо організації механізму соціально-економічної мотивації персоналу, який на відміну від традиційних є більш гнучким, зорієнтованим на стимулювання інноваційних результатів праці, дієвість якого забезпечується на основі відповідних сценаріїв (реформаційного, управлінського, інформаційного, селективного та інвестиційного), з урахуванням принципу інклюзії при мотиваційних впливах, що сприяє його орієнтації на підвищення трудової та інноваційної активності персоналу (с.62, с.77, с.85-86).

Запропонована дисертантом науково-обґрунтована універсальна технологія застосування соціальних ліфтів, яка, на відміну від існуючих підходів, передбачає поліпшення мотивації персоналу підприємств на основі використання способів професійно-кваліфікаційного просування, навчання новим професіям, створення умов для саморозвитку і самореалізації з перспективами вторинної діяльності, які побудовані на впровадженні методів соціально-економічної мотивації (с.162-174); застосування означеної технології має сприяти активізації інноваційної діяльності персоналу підприємств, розвитку найбільш креативного, середнього класу в країні

(с.176).

Відзначається науковою новизною змістовна оцінка значимості і сутності соціально-економічної мотивації персоналу на основі її характеристики з позицій двовекторного підходу: внутрішньо-організаційного та зовнішньо-наслідкового, відповідно при застосуванні економічних і соціальних методів та оцінки економічного і соціального значення (с.48-54), (рис 1.5, табл. 1.5). Це забезпечує орієнтацію системи мотивації на функціонально-цільове призначення.

Відзначаються логічністю та науковою обґрунтованістю пропозиції дисертанта щодо оцінки і регулювання мотиваційного механізму, який, на відміну від традиційних, ґрунтується на здійсненні аналізу стану мотивації на різних рівнях управління - особистісному, корпоративному, галузевому, регіональному і національному (с. 59, 65-68, 87-88), (табл.1.6, 1.8). Останнє може забезпечувати не лише діагностику мотивації з точки зору задоволеності інтересів і потреб персоналу, соціальної та економічної наслідковості мотиваційних впливів (соціальна захищеність, саморозвиток, ефективність праці, інноваційна активність) (с.158-159), а й реалізацію підходів щодо поліпшення регулювання мотиваційного механізму працівників.

Заслугове на увагу розроблена на основі аналізу наукових джерел періодизація розвитку мотиваційних теорій, яка на відміну від наявних підходів відрізняється виділенням еволюційних переходів з орієнтиром на корпоративну індивідуалізацію; означений розподіл еволюційних переходів здійснено згідно наступних етапів: I (XVIII – 30-х рр. XX ст.) – сприйняття «економічної» людини; II (30–70-і рр. XX ст.) – усвідомлення значення потреб «соціальної» людини; III (70-і рр. XX ст. – теперішній час) – цінність інноваційної діяльності та неперервного розвитку людини (с.31-32, с.37, с. 42-43).

Відзначаються науковим підходом методологічні підходи до дослідження соціально-економічної мотивації персоналу підприємств, що на відміну від традиційних, ґрунтуються на комплексному застосуванні статистичного і соціологічного аналізу (с. 126-135). Поряд з використанням існуючих методів автором запропоновано і апробовано методику експертного опитування управлінських кадрів підприємств (с.137-142). Останнє дає можливість здійснювати більш глибоку оцінку наслідків, передумов, перешкод, ефективності і дієвості соціально-економічної мотивації персоналу підприємства з урахуванням її впливу на інноваційні результати трудової діяльності.

Важливе практичне значення мають рекомендації щодо поліпшення соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в контексті детінізації зайнятості, спрямовані на забезпечення реалізації ефективної праці з інноваційними результатами (с.183-184). Автором обґрунтовано доцільність застосування нового інструментарію соціально-економічної

мотивації, зорієнтованого на зменшення деструктивного імперативу тіньової зайнятості та забезпечення інноваційних результатів праці через відповідні соціально-економічні мотиватори (с. 99-105).

**Практичне значення висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації,** полягає у розробці теоретико-методичних та практичних рекомендацій, які можуть бути використані для удосконалення мотиваційного забезпечення персоналу підприємствах в умовах інноваційних змін вітчизняної економіки.

Пропозиції та рекомендації дисертанта щодо обґрунтування пріоритетів стимулювання інноваційної праці у бізнес-середовищі були використані органами державної влади профспілок та суб'єктів бізнесу: Департаментом регіонального розвитку Черкаської ОДА (довідка № 993/06-02-17 від 29.10.2018 р.); при формулюванні рекомендацій щодо вдосконалення мотивації персоналу підприємств та організацій соціального діалогу Федерації профспілок Черкаської області (довідка № 01-07/174 від 22.10.2018 р.); під час вдосконалення підходів до мотивації персоналу, посилення індивідуалізованого підходу та оцінювання результативної, продуктивної й ефективної праці страхової компанії «Провідна» (довідка № 321-18-26-2018 від 22.10.2018 р.); в процесі вдосконалення колективно-договірного регулювання на підприємстві первинної профспілкової організації ПАТ «Азот» м.Черкаси (довідка № 107-10/89 від 29.10.2018 р.); під час вдосконалення системи мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «МАІС» (довідка № 04-362 від 10.10.2018 р.)

Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес Центральноукраїнського національного технічного університету при викладанні навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» (довідка № 08-19/14-546 від 16.04.2018 р.

Впровадження наукових результатів дисертаційного дослідження в практичну діяльність установ, організацій, підприємств підтверджено відповідними довідками.

**Повнота викладу основних результатів дисертаційного дослідження в опублікованих працях.** Результати наукових досліджень, покладені в основу кандидатської дисертації, опубліковані у 14 наукових працях загальним обсягом 6,09 друк. арк., з яких особисто автору належить 4,85 друк. арк. Публікації дисертанта включають 2 підрозділи у двох колективних монографіях в іноземних виданнях, 5 статей у вітчизняних наукових фахових виданнях, з них 4 включено до міжнародних наукометричних баз, 7 публікацій – в інших виданнях. Наведені в дисертаційному дослідженні публікації повною мірою відображають основні наукові результати дисертації.

Результати дисертації достатньою мірою апробовані, основні положення і висновки були викладені й обговорені на 5 міжнародних і 4

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. На стор. 41 автором порушено питання еволюційного переходу до «корпоративної індивідуалізації» і далі за змістом, в якості продовження цього питання, на стор. 68 також згадується про «трудосоціетальні зв'язки». На наш погляд, означені закономірності доцільно було б більше повно охарактеризувати у представленій дисертаційній роботі, в контексті соціально-економічної мотивації.

2. На стор. 54 зміст соціально-економічної мотивації запропоновано розглядати двовекторно (рис. 1.5): з погляду застосування економічних та соціальних методів мотивації – внутрішньо-організаційний вектор та з погляду економічного і соціального значення мотивації – зовнішньо-наслідковий вектор. При цьому, на нашу думку, варто було б більш глибоко обґрунтувати переваги даного підходу і його відмінності від традиційного – на основі виокремлення економічних і неекономічних чинників мотивації, що потребує озвучення під час виступу дисертанта.

3. Дисертантом на стор.54 до економічних важелів і інструментів віднесено такі як «власність» і «знання», що з точки зору урахуванням соціально-психологічного підходу в системі факторів мотивації персоналу, уявляється дискусійним питанням.

4.У параграфі 1.3, табл. 1.11, стор.71 автором наведено оцінку впливу факторів мотивації на продуктивність праці персоналу. Відмінність приросту продуктивності в залежності від факторів значні. У даному випадку, як уявляється, варто було б дати пояснення, з метою практичного застосування в системі мотивування, значення такої досить диференційованої дієвості

означених чинників.

5. На стор.151-158 третього розділу, де мова йде про вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін, значну увагу приділено аналізу теоретико-методологічних підходів до визначених питань різних авторів, що як уявляється, більш доречно було б розглядати у попередніх частинах дисертаційного дослідження.

6. Автором запропоновано технологію застосування соціальних ліфтів, яка, передбачає використання мотивації персоналу підприємств на основі впровадження способів професійно-кваліфікаційного просування, навчання новим професіям, створення умов для саморозвитку і самореалізації з перспективами вторинної діяльності, побудованих на основі методів соціально-економічної мотивації (с.162-174, с.176). З метою посилення обґрунтування практичної значимості розробки, як уявляється, було б варто навести конкретні приклади застосування означеної технології для відповідної категорії персоналу, а також певну увагу акцентувати на ресурсній складовій означеної моделі.

Водночас, зазначені зауваження суттєво не впливають на науково-практичну цінність основних результатів дисертаційної роботи, отриманих висновків і сформульованих рекомендацій, і не знижують 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 в економіці. 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  
кафедри управління персоналом та економіки  
праці ДВНЗ Київського національного економічного  
університету ім. Вадима Гетьмана

  
Л.П.Червінська



  
Б.І.Чум