

РЕЦЕНЗІЯ

доктора економічних наук, професора Івахненко І.С.

на дисертаційну роботу Матвеїва Василя Васильовича на здобуття наукового ступеня «доктор філософії» за спеціальністю 051 «Економіка» на тему: **«Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств».**

1. Актуальність теми та предмета дослідження.

Актуальність теми дисертаційної роботи зумовлена сучасними трансформаційними процесами в економіці та посиленням нестабільності функціонування будівельних підприємств, що актуалізує проблему підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Специфіка діяльності підприємств будівельної галузі, зокрема багатoproєктний характер операційних систем, підрядна форма організації робіт та складність виробничих процесів, формують підвищені вимоги до оцінювання й управління мотивацією персоналу. Динамічність виробничих завдань, нерівномірність завантаження працівників і високий рівень залежності результатів діяльності від людського фактора безпосередньо впливають на рівень вмотивованості та продуктивність праці. Додатковим чинником є складна система договірних відносин у ланцюзі «замовник–девелопер–субпідрядник», що зумовлює необхідність урахування розподілу відповідальності та ризиків при оцінюванні мотиваційного стану персоналу. Водночас існуючі науково-методичні підходи не повною мірою адаптовані до галузевої специфіки будівництва, що обмежує можливості об'єктивної діагностики мотиваційного клімату. У цих умовах особливої ваги набуває розроблення комплексного економіко-аналітичного інструментарію, здатного інтегрувати економічні, соціальні та виробничі чинники впливу. Нагальність проведення дослідження посилюється потребою забезпечення належної якості будівельних робіт, дотримання строків реалізації проєктів та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Використання науково обґрунтованих підходів до оцінювання вмотивованості персоналу сприятиме підвищенню обґрунтованості управлінських рішень, ефективності використання трудового потенціалу та сталому розвитку будівельних підприємств. Таким чином, зазначена проблематика формує самостійну,

суспільно значущу наукову проблему, що визначає актуальність і доцільність проведення даного дисертаційного дослідження.

2. Деталізація зв'язку змісту дослідження з науковими планами і темами, що виконувалися в університеті, де готувалася робота. У процесі виконання дисертаційної роботи Матвеїва В.В. сформовано комплекс науково-методичних і прикладних результатів, які пройшли апробацію та впровадження в межах науково-дослідних і науково-прикладних тем Київського національного університету будівництва і архітектури. Зокрема, у рамках наукової теми «Розбудова сучасного аналітичного інструментарію девелоперського управління підрядним будівництвом» (№ 0115U000860) використано авторські підходи та економіко-аналітичні моделі, що знайшли відображення у розробці системи управління вмотивованістю персоналу на основі аналітичного моніторингу. У межах виконання теми «Розвиток управлінської взаємодії інституційних учасників девелоперських проєктів» (№ 0121U111793) застосовано результати дослідження здобувача щодо аналізу мотиваційних детермінант і рівнів трудової активності персоналу будівельних підприємств. Зміст і спрямованість дисертаційної роботи узгоджуються з тематикою зазначених наукових досліджень та доповнюють їх у частині розвитку економіко-аналітичного інструментарію управління персоналом. Дисертація також відповідає вимогам чинного законодавства України у сфері праці та зайнятості населення, що підсилює її прикладну значущість та актуальність у сучасних умовах функціонування будівельної галузі.

3. Ступінь обґрунтованості та достовірності результатів, поданих у дисертаційній роботі. Достовірність та обґрунтованість результатів дисертаційної роботи Матвеїва В.В. забезпечується використанням комплексу сучасних загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, їх взаємодоповнюваністю, а також застосуванням цифрових інструментів обробки даних і апробацією отриманих результатів у практичній діяльності будівельних підприємств. У роботі використано системний аналіз, економіко-математичне моделювання та статистичні методи, що дозволило виявити закономірності взаємозв'язку між мотиваційними чинниками та результативністю праці. До спеціальних методів належать соціологічні опитування, психологічне тестування та аналітичні підходи до оцінювання ефективності мотиваційних стратегій. Важливою складовою є застосування

цифрових платформ і програмних засобів для автоматизованого збору та обробки інформації. Запропонований науково-аналітичний підхід інтегрує економічні, соціальні та виробничі індикатори, враховуючи матеріальні й нематеріальні фактори впливу. Це забезпечує формалізовану діагностику мотиваційного стану персоналу та його динаміки. Розроблений інструментарій дозволяє здійснювати послідовний перехід від збору даних до прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Інноваційність підходу полягає у поєднанні економіко-аналітичних, соціально-психологічних і математичних методів у межах єдиного цифрового середовища, що створює підґрунтя для адаптивного та багаторівневого управління мотивацією персоналу.

4. Оцінка змісту та структури дисертаційної роботи, включаючи аналіз її завершеності та відповідності встановленим вимогам. Структура дисертаційної роботи Матвеїва В.В. є логічно виваженою та повною мірою відповідає поставленим меті й завданням дослідження, відображаючи послідовність їх вирішення. Робота містить усі необхідні структурні елементи, передбачені чинними вимогами, зокрема анотації, вступ, три розділи, висновки, список джерел та додатки. У вступі чітко обґрунтовано актуальність теми, визначено наукову новизну та практичну значущість результатів. Перший розділ має ґрунтовний теоретичний характер і присвячений систематизації підходів до мотивації персоналу з урахуванням галузевої специфіки будівництва. Другий розділ відзначається глибиною аналітичного опрацювання мотиваційних чинників та використанням сучасного методичного інструментарію. У третьому розділі представлено авторські розробки, що мають прикладне спрямування та підтверджені результатами впровадження. Робота ілюстрована достатньою кількістю рисунків і таблиць, що підсилює обґрунтованість висновків. Дисертація характеризується завершеністю, внутрішньою узгодженістю та відповідністю встановленим вимогам до наукових робіт такого рівня.

5. Оцінка провідних наукових інновацій дослідження. Визначальними науковими інноваціями даного дослідження рецензент вважає наступне:

I. Удосконалено зміст економіко-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств шляхом його інтеграції в єдиний цикл прийняття управлінських рішень у

сфері мотиваційного менеджменту. Це забезпечує формалізований, системний та об'єктивний супровід процесів діагностики, аналізу й коригування мотиваційної стратегії з урахуванням галузевої специфіки.

II. Удосконалено науково-прикладний підхід до обчислення стану домінант мотиваційного клімату на основі комплексного інтегрованого критерію оцінювання. Запропонований підхід дозволяє кількісно визначати вплив ключових мотиваційних факторів та встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між рівнем вмотивованості, продуктивністю праці та конкурентоспроможністю підприємства.

III. Набуло подальшого розвитку уточнення базових дефініцій і концептуальних категорій, зокрема «стан вмотивованості персоналу будівельного підприємства» та «цифрові індикатори оцінювання». Їх конкретизація забезпечує системне розуміння мотиваційного потенціалу персоналу та створює основу для формалізованої діагностики і моніторингу мотиваційного клімату.

IV. Набув подальшого розвитку методичний підхід до інтегральної оцінки стану вмотивованості персоналу на основі формування показника СВП як зваженої суми ключових мотиваційних факторів. Такий підхід забезпечує поєднання економічних, соціальних і виробничих індикаторів та дозволяє здійснювати перехід від кількісних розрахунків до їх якісної інтерпретації.

V. Удосконалено зміст і порядок опрацювання характеристик оцінювання стану вмотивованості персоналу на основі інтеграції підходів операційного та мотиваційного менеджменту. Запропонована система економіко-аналітичних індикаторів забезпечує комплексну діагностику результативності мотиваційних заходів та розширює можливості їх використання стейкхолдерами для оцінки ефективності та надійності будівельних підприємств.

6. Висновок рецензента щодо наукової новизни дисертаційної роботи в цілому. Наукова новизна дисертаційної роботи Матвеїва Василя Васильовича полягає у створенні та науковому обґрунтуванні цілісного економіко-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств, адаптованого до галузевої специфіки та умов економічної нестабільності. У роботі розроблено комплексний інтегрований критерій діагностики мотиваційного стану, який забезпечує

поєднання економічних, соціальних і виробничих показників та дозволяє здійснювати як кількісну, так і якісну оцінку рівня вмотивованості персоналу. Запропоновано алгоритм формування інтегрального показника стану вмотивованості, що може бути використаний як інструмент підтримки прийняття управлінських рішень у системі менеджменту підприємств. Ключовим результатом наукової новизни є розроблення інтегрального показника стану вмотивованості персоналу (СВП), який як зважена система домінант мотиваційного клімату забезпечує об'єктивізацію оцінювання рівня мотивації. Обґрунтований науково-аналітичний підхід інтегрує економічні, соціальні та виробничі індикатори, враховує матеріальні й нематеріальні чинники впливу та дозволяє формалізувати діагностику мотиваційного стану і його динаміки. Запропонований інструментарій забезпечує логічну послідовність переходу від збору та обробки даних до формування управлінських рішень коригуючого характеру. Інноваційність дослідження полягає в інтеграції економіко-аналітичних, соціально-психологічних та математичних методів у єдиному цифровому середовищі, що створює основу для багаторівневого та адаптивного управління мотивацією персоналу будівельних підприємств.

7. Практична цінність результатів роботи Матвеїва В.В. полягає у розробленні та впровадженні економіко-аналітичного інструментарію оцінювання вмотивованості персоналу в системі управління будівельними підприємствами. Запропоновані у роботі підходи були впроваджені на підприємствах ТОВ «Партнер-центр», ТОВ «Фомальгаут-Полімін» та в Інституті місцевого розвитку у вигляді формалізованих аналітичних модулів, що забезпечило підвищення об'єктивності діагностики мотиваційного клімату та покращення інформаційного забезпечення управлінських рішень. Це сприяло удосконаленню систем стимулювання персоналу та підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами на підприємствах. Окрім цього, розроблений інструментарій має міжгалузевий характер і може бути використаний у закладах вищої освіти будівельного профілю для вдосконалення освітнього процесу. Його застосування дозволяє інтегрувати економіко-аналітичні та цифрові модулі для оцінювання мотивації здобувачів освіти, розвитку їх професійних компетентностей і формування сучасних навчальних стратегій, що в цілому сприяє підвищенню якості підготовки фахівців для будівельної галузі.

8. Повнота відображення змісту дослідження в публікаціях та апробації результатів на науково-практичних конференціях.

Аналіз наукових публікацій Матвеїва Василя Васильовича за темою дисертації «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств» свідчить про достатній рівень апробації основних результатів дослідження та їх належне висвітлення у фахових наукових виданнях України та матеріалах науково-практичних конференцій.

Основні положення дисертаційної роботи відображено у низці наукових статей, опублікованих у періодичних фахових виданнях категорії «Б», що входять до переліку наукових фахових видань України. У цих працях здобувачем розкрито теоретико-методичні засади формування та оцінювання мотивації персоналу будівельних підприємств, обґрунтовано економіко-аналітичні підходи до інтеграції мотиваційних чинників у систему управління підприємством, розроблено елементи економіко-математичного інструментарію та підходи до оцінювання впливу мотивації на ефективність бізнес-процесів і інноваційний розвиток підприємств. Зокрема, у наукових публікаціях здобувача висвітлено питання формалізації мотиваційних параметрів у моделях управління операційними системами будівельних підприємств, оцінювання трудової мотивації з урахуванням галузевої специфіки, а також інтеграції мотиваційних KPI у процеси стратегічного та інноваційного управління. Окрему увагу приділено адаптації цифрових інструментів та аналітичних платформ для підвищення ефективності управління персоналом. Матеріали дисертаційного дослідження також достатньою мірою апробовані на науково-практичних конференціях, де здобувачем розкрито підходи до оцінювання мотиваційної складової кадрового потенціалу, аналітико-контролінгового забезпечення управління персоналом та активами будівельних підприємств, а також практичні аспекти застосування запропонованого інструментарію. Загалом, наукові публікації Матвеїва В.В. підтверджують основні положення дисертаційного дослідження, забезпечують їх належну апробацію та свідчать про достатній рівень наукової обґрунтованості й практичної значущості отриманих результатів.

9. Оцінка додержання вимог щодо автентичності проведення дослідження та виконання вимог академічної доброчесності.

Отримані в дисертаційному дослідженні Матвеїва Василя Васильовича результати слід вважати значним внеском у науковий розвиток спеціальності 051 «Економіка», оскільки вони спрямовані на формування науково-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств. Запропонований інструментарій охоплює методичні підходи, аналітичні моделі та управлінські рекомендації щодо підвищення ефективності управління мотивацією персоналу в умовах сучасного розвитку будівельної галузі. Встановлено, що рівень запозичень у тексті дисертаційної роботи відповідає чинним вимогам щодо академічної доброчесності та недопущення плагіату, а автор належним чином дотримується правил посилання на джерела при використанні результатів інших дослідників.

10. Зауваження по дисертаційній роботі та рекомендації щодо подальшого вдосконалення дослідження.

° У параграфі 1.1 представлено змістовний і ґрунтовний теоретичний матеріал, який водночас місцями має дещо розширений описовий характер, що ускладнює чітке виокремлення авторської позиції. Окремі структурні переходи між аспектами дослідження потребують більшої логічної узгодженості. Разом із тим, доцільним виглядало б дещо посилити акцент на критичному осмисленні підходів та більш чітко окреслити галузеву специфіку будівництва.

° У параграфі 1.2 представлено ґрунтовний і комплексний аналіз підходів до оцінювання трудової мотивації, який вирізняється широким охопленням теоретичних і прикладних аспектів. Разом із тим, виклад місцями має надмірно деталізований характер, що певною мірою ускладнює концентрацію на ключових методологічних положеннях. Окремі фрагменти потребують більш чіткого узагальнення та структуризації для посилення логічної послідовності викладу. Також доцільно було б більш виразно акцентувати увагу на критеріях вибору формалізованих методів оцінювання та їх адаптації до різних типів будівельних організацій. В цілому матеріал є змістовним, однак потребує певного підсилення аналітичної складової.

° Доцільним є уточнення та розширення пояснення економічної інтерпретації запропонованої формули індексу мотивації (с. 61), зокрема щодо обґрунтування вагових коефіцієнтів та їх впливу на кінцевий результат. Також варто більш чітко розкрити практичне застосування розрахованого

показника в управлінських рішеннях будівельних підприємств для підвищення його прикладної цінності.

° У висновках до 1 розділу слід було б виловити авторську думку щодо провідної категорії дослідження, а саме — «стан вмотивованості персоналу будівельного підприємства». Спираючись на інтегровану оцінку результатів та весь зміст роботи, цю категорію доцільно було б викласти в такий спосіб: «провідною категорією дослідження є “стан вмотивованості персоналу будівельного підприємства”, який розглядається як інтегральна характеристика рівня залученості, задоволеності та готовності працівників до продуктивної праці в умовах будівельного виробництва. Вона відображає сукупний вплив внутрішніх і зовнішніх чинників мотивації, що формують поведінкові установки персоналу. У межах дослідження дана категорія виступає базою для розробки економіко-аналітичного інструментарію її кількісного оцінювання».

° Параграф 3.2 вирізняється високим рівнем прикладної спрямованості та деталізацією аналітичного інструментарію, що позитивно характеризує роботу. Водночас виклад матеріалу місцями є дещо перевантаженим численними індикаторами, формулами та прикладами, що ускладнює цілісне сприйняття логіки дослідження. Доцільним видається більш чітке структурування етапів впровадження та узагальнення отриманих результатів. Окремі положення потребують стислого концептуального узагальнення для підсилення наукової новизни.

° Локальне зауваження стосовно формули 3.16 на стор. 150 — ця формула є загалом коректною, проте потребує додаткового обґрунтування вибору вагових коефіцієнтів та уніфікації шкал показників (зокрема $T_1, T_2 \dots T_5$), що підвищило б її методичну узгодженість.

Висловлені рецензентом зауваження не змінюють його загальної позитивної оцінки даної дисертаційної роботи та її відповідності кваліфікаційним вимогам до наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка».

11. Загальний висновок. Дисертаційна робота Матвеїва Василя Васильовича «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств» є актуальною і завершеною науковою працею, виконаною автором особисто. Вона має наукову новизну та важливе теоретичне і прикладне значення, оскільки

забезпечує наукове економіко-аналітичне обґрунтування підходів до оцінювання рівня вмотивованості персоналу будівельних підприємств та сприяє підвищенню ефективності управління людськими ресурсами в будівельній галузі. За всіма кваліфікаційними ознаками дана дисертаційна робота відповідає вимогам «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 р., а також наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження вимог щодо оформлення дисертацій», і заслуговує позитивної оцінки. Отже, на думку рецензента, дисертаційна робота Матвеїва Василя Васильовича «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств» є самостійно завершеною науковою працею, у якій отримано нові науково обґрунтовані результати, що мають суттєве теоретичне та практичне значення, а її автор заслуговує на присудження освітньо-наукового ступеня доктора філософії (PhD) за спеціальністю 051 «Економіка» з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

РЕЦЕНЗЕНТ

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
в будівництві КНУБА



Ірина ІВАХНЕНКО

«Підпис професора Івахненко І.С. засвідчую»

Вчений секретар
Вченої ради КНУБА



Микола КЛИМЕНКО