

Голові разової спеціалізованої вченої ради

PhD51.051 в КНУБА

д.е.н., професору Личу В.М.

Відгук офіційного опонента

на дисертаційну роботу Матвеїва Василя Васильовича на тему: **«Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств»**. Робота подана на здобуття наукового ступеня «доктор філософії» в галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 Економіка.

Актуальність теми дослідження. Як офіційний опонент вважаю, що актуальність дисертаційного дослідження Матвеїва В. В. є належним чином обґрунтованою та зумовлена реальними проблемами функціонування будівельних підприємств у сучасних економічних умовах. Відсутність адаптованих економіко-аналітичних інструментів для об'єктивного оцінювання вмотивованості персоналу дійсно обмежує ефективність управлінських рішень у сфері використання трудового потенціалу. Існуючі методичні підходи не забезпечують комплексного врахування економічних, соціальних та виробничих чинників, що знижує якість мотиваційної політики підприємств.

Важливим є те, що специфіка будівельної галузі, зокрема її проєктно-підрядний характер, багаторівнева система взаємодії учасників та висока залежність результатів від людського фактору, об'єктивно формують потребу у вдосконалених підходах до оцінювання мотиваційного стану персоналу. Додатково актуальність посилюється умовами економічної нестабільності, нерівномірністю завантаження працівників і складністю управління трудовими ресурсами в динамічному виробничому середовищі. Отже, запропоноване дослідження має чітко виражену наукову та прикладну доцільність, оскільки спрямоване на формування сучасного аналітичного інструментарію, здатного підвищити обґрунтованість управлінських рішень та ефективність функціонування будівельних підприємств. Слід відзначити, що запропоновані у дисертації підходи відповідають сучасним тенденціям розвитку економіки праці та управління персоналом, орієнтованим на цифровізацію та аналітичну підтримку рішень. Актуальність теми також посилюється необхідністю підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств через ефективне використання людського капіталу. У цьому контексті розроблення інструментарію оцінювання вмотивованості персоналу

є своєчасним і практично значущим. Загалом тема дослідження має достатній рівень наукової зрілості та відповідає сучасним запитам економічної науки.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами і темами. Як опонент вважаю, що дисертаційне дослідження Матвеїва В. В. має належний і чітко простежуваний зв'язок із чинними науковими програмами та науково-дослідними темами КНУБА, що підтверджує його практико-орієнтований характер. Отримані результати були використані та апробовані в межах науково-дослідних проєктів університету, зокрема при виконанні тем, пов'язаних із розвитком аналітичного інструментарію управління будівельними процесами та девелоперськими проєктами. Авторські підходи до оцінювання вмотивованості персоналу інтегровано у прикладні розробки щодо економіко-аналітичного моніторингу кадрових процесів у будівництві.

Крім того, результати дисертації були застосовані у межах досліджень, спрямованих на вдосконалення управлінської взаємодії учасників девелоперських проєктів, зокрема в частині аналізу мотиваційних чинників і рівня трудової активності персоналу. Це свідчить про органічне включення наукових напрацювань здобувача в загальну систему дослідницької діяльності кафедри та їх прикладну значущість. У сукупності встановлено, що дисертація узгоджується з чинними науковими напрямками установи та відповідає вимогам наукової і прикладної спрямованості досліджень у сфері економіки будівельних підприємств.

Тема дисертації відповідає Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про оплату праці», а також положенням Кодексу законів про працю України в частині регулювання ефективності використання трудових ресурсів і підвищення продуктивності праці. Крім того, вона узгоджується з положеннями Стратегії розвитку людського капіталу та проєктами нормативних актів у сфері цифровізації економіки праці та управління персоналом, що спрямовані на підвищення ефективності мотиваційних механізмів у підприємствах.

Оцінка опонентом вимог щодо достовірності та обґрунтованості результатів дослідження. Обґрунтованість і достовірність результатів дисертаційного дослідження Матвеїва В.В. забезпечуються чітко сформульованою науковою гіпотезою разом із належно сформованим комплексом методичних підходів та економіко-аналітичних інструментів до її перевірки. *Наукова гіпотеза* базується на припущенні, що підвищення

ефективності управлінських рішень у сфері формування та розвитку вмотивованості персоналу будівельних підприємств можливе за умови застосування удосконаленого економіко-аналітичного інструментарію її оцінювання. Виходячи з цього, обґрунтовано необхідність подолання фрагментарності існуючих підходів та врахування галузевої специфіки будівельних підприємств через інтеграцію економічних, аналітичних і цифрових методів аналізу. Такий підхід дозволяє підвищити точність і об'єктивність оцінювання мотиваційного стану персоналу, а також забезпечити врахування як матеріальних, так і нематеріальних чинників мотивації. Гіпотетично доведено, що застосування багатокритеріальних моделей сприяє виявленню прихованих резервів підвищення продуктивності праці та адаптації системи управління персоналом до змін середовища функціонування підприємств.

Науково-методичну основу дослідження опонент вважає раціональною. До її складу включено ряд взаємопов'язаних загальних і спеціальних методів, що забезпечують всебічність та системність отриманих результатів. Зокрема, використано системний аналіз, економіко-математичне моделювання та статистичні методи для виявлення закономірностей між рівнем вмотивованості персоналу та ефективністю діяльності підприємств. До спеціальних методів віднесено соціологічні опитування, елементи психологічної діагностики, а також інструменти цифрової аналітики для автоматизованого збору та обробки даних щодо мотиваційного стану працівників. Поєднання зазначених підходів забезпечує комплексну діагностику вмотивованості персоналу будівельних підприємств і створює науково обґрунтовану основу для прийняття управлінських рішень. У сукупності це підтверджує належний рівень обґрунтованості та достовірності отриманих результатів і їх відповідність сучасним вимогам економічної науки.

Оцінка опонентом наукової новизни результатів дисертації. Як опонент вважаю, що наукова новизна дисертаційного дослідження Матвеїва В. В. полягає у формуванні цілісного економіко-аналітичного інструментарію оцінювання вмотивованості персоналу будівельних підприємств, адаптованого до сучасних умов галузевої трансформації.

Запропоновано *концептуально новий підхід до діагностики мотиваційного стану*, який інтегрує економічні, соціальні та виробничі параметри в єдину аналітичну систему. Ключовим результатом є розроблення інтегрального показника стану вмотивованості персоналу, що дозволяє

здійснювати узагальнену кількісно-якісну оцінку мотиваційного середовища підприємства. У роботі обґрунтовано алгоритм формування зазначеного показника, який забезпечує послідовний перехід від збору вихідних даних до інтерпретації результатів для управлінських рішень. Важливою складовою новизни є поєднання матеріальних і нематеріальних факторів впливу на мотивацію персоналу в межах єдиної аналітичної моделі. Запропонований підхід дозволяє формалізувати оцінювання динаміки мотиваційних процесів у будівельних організаціях.

Інноваційність дослідження полягає в інтеграції економіко-аналітичних, соціально-поведінкових і математичних методів у єдиному цифровому контурі управління. Це забезпечує підвищення обґрунтованості управлінських рішень та розвиток адаптивних механізмів управління вмотивованістю персоналу.

З погляду опонента, у дисертаційній роботі *Матвеїва В.В.* удосконалено зміст економіко-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств шляхом його інтеграції в єдиний цикл прийняття управлінських рішень у сфері мотиваційного менеджменту. Запропонований підхід забезпечує системний, формалізований та об'єктивний супровід процесів діагностики, аналізу та коригування мотиваційної політики з урахуванням галузевої специфіки будівництва та умов динамічного виробничого середовища, що підвищує якість управління трудовими ресурсами. Крім того, удосконалено науково-прикладний підхід до оцінювання домінант мотиваційного клімату на основі інтегрованого критерію вмотивованості персоналу, який дозволяє кількісно визначати вплив ключових факторів - умов праці, професійного розвитку, ставлення до роботи, результативності, лояльності та корпоративної культури. Поєднання матеріальних і нематеріальних складових у межах єдиної аналітичної моделі забезпечує більш точну діагностику мотиваційного стану та його динаміки. Запропоновані положення створюють аналітичну основу для виявлення причинно-наслідкових зв'язків між рівнем вмотивованості персоналу та ефективністю діяльності будівельних підприємств. Це, у свою чергу, підвищує обґрунтованість управлінських рішень і сприяє зміцненню конкурентоспроможності підприємств галузі.

Опонент вважає, що у представленій до розгляду дисертації *набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо уточнення базових дефініцій і концептуальних категорій дослідження, зокрема «стан вмотивованості персоналу будівельного підприємства» та «цифрові індикатори оцінювання стану вмотивованості персоналу».* Стан

вмотивованості розкрито як комплекс психологічних, соціальних та економічних характеристик, що відображають рівень готовності працівників до ефективного виконання трудових обов'язків та реалізації виробничих завдань. Уточнено, що він формується під впливом внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників та є індикатором потенціалу персоналу щодо досягнення стратегічних цілей підприємства. Окремо поглиблено зміст цифрових індикаторів як системи кількісних і якісних показників, що забезпечують автоматизований збір та аналітичну обробку даних для оцінювання мотиваційного стану.

Також подальшого розвитку набув *методичний підхід до інтегральної оцінки стану вмотивованості персоналу*, який ґрунтується на побудові узагальненого показника СВП як зваженої суми ключових мотиваційних факторів. Такий підхід забезпечує поєднання економічних, соціальних і виробничих індикаторів та дозволяє переходити від формалізованих розрахунків до змістовної інтерпретації мотиваційного стану персоналу. Суттєво оновлено зміст і порядок аналітичного опрацювання характеристик оцінювання вмотивованості, що інтегрує підходи операційного та мотиваційного менеджменту в єдину систему. Запропонований інструментарій забезпечує комплексну діагностику ефективності мотиваційних заходів і дозволяє узгоджувати рівень вмотивованості персоналу з показниками ефективності та конкурентоспроможності підприємства. Крім того, результати оцінювання можуть використовуватися підприємствами-стейкхолдерами будівельних проєктів як додатковий аналітичний інструмент для визначення виконавчої надійності та інвестиційної привабливості підприємств.

Теоретичне та практичне значення результатів дисертації. Результати дисертаційного дослідження Матвеїва В.В. мають вагомe теоретичне та прикладне значення для розвитку сучасної економічної науки, насамперед у частині вдосконалення аналітичних підходів до управління персоналом і оцінювання стану його вмотивованості в умовах діяльності будівельних підприємств.

Теоретична цінність роботи полягає у поглибленні положень економіки підприємства та HR-менеджменту через формування концептуальних засад економіко-аналітичного оцінювання вмотивованості персоналу як системного елементу забезпечення ефективності будівельних організацій. У дослідженні обґрунтовано міждисциплінарний підхід, що поєднує економічні, управлінські та аналітико-інформаційні компоненти, завдяки чому

вмотивованість персоналу розглядається як вимірювана економічна категорія, що впливає на результативність діяльності підприємства. Розвинено понятійно-категоріальний апарат та сформовано адаптивну систему індикаторів оцінювання, яка враховує специфіку будівельної галузі, проєктний характер робіт та мінливість виробничого середовища. Отримані результати розширюють теоретичні уявлення про взаємозв'язок між мотивацією персоналу та економічною ефективністю підприємств, підсилюючи стратегічний вимір управління людськими ресурсами.

Практична цінність результатів даної дисертаційної роботи полягає у можливості їх застосування в управлінській діяльності будівельних підприємств для підвищення ефективності системи HR-менеджменту та обґрунтування управлінських рішень на основі аналітичних даних. Запропонований економіко-аналітичний інструментарій дає змогу здійснювати комплексну діагностику стану вмотивованості персоналу, ідентифікувати проблемні зони в системі управління людськими ресурсами та визначати напрями її удосконалення. Розроблені підходи можуть бути використані при формуванні кадрової політики підприємств, підвищенні продуктивності праці, оцінюванні впливу мотиваційних факторів на фінансово-економічні результати діяльності, а також для інтеграції HR-аналітики в цифрові платформи управління. Крім того, результати дослідження впроваджено в освітній процес підготовки фахівців економічного та управлінського профілю, що сприяє формуванню сучасних компетентностей у сфері HR-аналітики та управління персоналом.

Повнота висвітлення результатів дослідження в опублікованих працях. Основні теоретичні положення, методичні підходи та прикладні результати дисертаційного дослідження Матвеїва В. В. на тему «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств» отримали належне відображення в наукових публікаціях здобувача, що свідчить про достатній рівень апробації та відкритості результатів дослідження.

За результатами виконаної наукової роботи опубліковано 8 наукових праць, серед яких: 8 публікацій у фахових наукових виданнях України категорії «Б». З огляду на наявність у цих публікаціях більш ніж одного співавтора, відповідно до підпункту 1 пункту 8 у редакції Постанови КМУ №507 від 03.05.2024 р., кожна з них зараховується як 0,5 публікації. Таким чином, у підсумку здобувачу зараховується 4 публікації у фахових виданнях категорії «Б»;

– 4 публікації апробаційного характеру, представлені у вигляді тез доповідей на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, що забезпечує широке представлення результатів дослідження у фаховому науковому середовищі.

Усі публікації відображають ключові положення дисертації, містять науково обґрунтовані результати щодо формування та застосування економіко-аналітичного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств, а також демонструють послідовність розвитку авторських наукових підходів. Таким чином, результати дисертаційного дослідження Матвеїва В. В. достатньою мірою висвітлені в наукових працях, пройшли апробацію на національному та міжнародному рівнях і свідчать про належний рівень публікаційної активності здобувача та відповідність вимогам щодо оприлюднення результатів дисертаційної роботи. Публікацій, що містять інформацію з обмеженим доступом, не виявлено.

Дотримання дисертантом вимог академічної доброчесності.

Дотримання дисертантом вимог академічної доброчесності. На підставі результатів перевірки повного тексту дисертаційної роботи Матвеїва В.В. на тему «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств», здійсненої у Київському національному університеті будівництва і архітектури з використанням програмного забезпечення StrikePlagiarism, встановлено, що дисертант повною мірою дотримався вимог академічної доброчесності. Загальний показник текстової подібності становить менше 8%, що підтверджує високий рівень авторської оригінальності дослідження. Виявлені збіги здебільшого пов'язані з використанням усталених термінів, дефініцій і методичних положень, характерних для сучасної економічної науки, зокрема у сфері оцінювання вмотивованості персоналу та аналітичного забезпечення діяльності будівельних підприємств, що відповідно до науково-етичних норм не вважається порушенням принципів академічної доброчесності.

Усі фрагменти з виявленою подібністю мають незначний обсяг, характеризуються технічним або загальнонауковим змістом, містяться у відкритих джерелах та супроводжуються належним бібліографічним оформленням і коректними посиланнями. У дисертації наведено повний перелік використаних наукових джерел, забезпечено належне цитування запозичених ідей і положень. Отримані результати мають самостійний, оригінальний характер, що підтверджується їх науковою новизною,

обґрунтованістю та внутрішньою логічною узгодженістю. У наукових працях, виконаних у співавторстві, чітко визначено особистий внесок здобувача, що відповідає вимогам прозорості авторства. Структура, послідовність викладу матеріалу та аргументація положень дисертації свідчать про належний рівень академічної культури, дотримання етичних стандартів і наукової доброчесності.

За результатами комплексного аналізу дотримання норм академічної етики, зокрема щодо відсутності ознак академічного плагіату, фабрикації чи фальсифікації результатів, у дисертаційній роботі та публікаціях Матвеїва В. В. порушень не виявлено. Отже, подане наукове дослідження є автентичним, самостійно виконаним і повністю відповідає вимогам академічної доброчесності.

Оцінка структури, мови і стилю дисертації, відповідність дисертації вимогам МОН і освітньо-наукової програми. Структура дисертаційної роботи Матвеїва В. В. є логічно завершеною, внутрішньо узгодженою та повною, що відповідає типовим вимогам до дисертаційних досліджень у галузі економіки. Зміст кожного з розділів відображає послідовність реалізації наукового пошуку, демонструє логіку постановки наукової проблеми, її теоретико-методичне обґрунтування, емпіричний аналіз, прикладну реалізацію результатів та апробацію авторських підходів у сфері оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств.

Робота містить вступ, три змістовні розділи, висновки, список використаних джерел, додатки, а також структуровану анотацію, що відповідає вимогам оформлення, передбаченим наказом МОН України № 40 від 12.01.2017 року (у чинній редакції).

Дисертація написана академічною українською мовою, з дотриманням лексичних і синтаксичних норм. Науковий стиль викладу є чітким, логічним і послідовним. У тексті простежується коректне застосування економічної термінології, категоріального апарату та галузевих понять, зокрема у сфері управління персоналом, мотиваційного менеджменту та аналітичного забезпечення діяльності будівельних підприємств. Автор демонструє володіння академічною культурою викладення, здатність до наукового узагальнення та коректного оперування джерельною базою, що підтверджує його фахову компетентність.

У структурному та змістовному плані дисертація повністю відповідає вимогам Міністерства освіти і науки України, викладеним у Порядку присудження ступеня доктора філософії (постанова Кабінету Міністрів

України від 12 січня 2022 р. № 44, у чинній редакції), а також узгоджена з вимогами освітньо-наукової програми підготовки докторів філософії за спеціальністю 051 «Економіка». Тема дослідження, поставлені завдання, рівень теоретичного обґрунтування, обсяг та якість емпіричної бази, структура роботи й апробація отриманих результатів повною мірою відповідають профілю освітньо-наукової програми та очікуваним результатам навчання, передбаченим Стандартом вищої освіти третього (освітньо-наукового) рівня. Таким чином, дисертація повністю відповідає академічним і кваліфікаційним критеріям для наукової роботи, поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Зауваження і дискусійні положення дисертації. Результати ґрунтовного аналізу рецензованої дисертації засвідчують, що поряд із вагомими науковими напрацюваннями, робота містить окремі дискусійні аспекти та положення, які потребують додаткового уточнення.

- У таблиці 1.2 доцільно уточнити методологічну основу формування зв'язку між рівнем мотивованості та економічними показниками ефективності, зокрема щодо джерел і способів їх кількісної оцінки. Також варто уніфікувати формулювання окремих ефектів для забезпечення їхньої зіставності та аналітичної однозначності.

- Параграф 1.1 загалом містить ґрунтовний теоретичний виклад еволюції підходів до розуміння мотивованості персоналу в будівельних організаціях і демонструє достатньо широку наукову базу дослідження. Водночас структура викладу є дещо перевантаженою теоретичними узагальненнями різних шкіл менеджменту, що частково ускладнює виділення авторської позиції та логічного переходу до галузевої специфіки будівництва. Доцільним було б більш чітко структурувати матеріал за принципом «загальне — галузеве — авторське узагальнення», що підвищило б аналітичну концентрацію тексту. Окремі фрагменти мають описовий характер і потребують більшої концептуальної стислості з акцентом на економіко-аналітичну складову дослідження. Загалом параграф потребує посилення узагальнюючої функції та більш чіткого фокусування на предметі дисертації.

- Параграф 2.1 загалом виконано на належному теоретико-методологічному рівні та містить суттєвий аналітичний матеріал щодо впливу ключових факторів на формування вмотивованості персоналу у будівельній сфері. Водночас окремі фрагменти викладу виглядають дещо перенасиченими деталізацією, що місцями ускладнює сприйняття загальної логіки дослідження. Доцільним є певне уточнення структурного

розмежування між теоретичними підходами та прикладними аналітичними моделями з метою підвищення читабельності та системності викладу. Запропоновані формалізовані моделі в окремих випадках можуть потребувати додаткового пояснення щодо їх практичного застосування в умовах реальних будівельних підприємств. Також бажаним є більш чітке посилення взаємозв'язків між факторним аналізом і методичними інструментами оцінювання мотивації для забезпечення цілісності концептуальної побудови. У цілому параграф є змістовним і науково обґрунтованим, а наведені зауваження мають радше рекомендаційний характер, спрямований на підвищення узгодженості та структурної впорядкованості матеріалу.

- Формула (2.6), представлена у дисертації як модифікована економетрична модель, загалом є коректно структурованою, однак потребує певного редакційного уточнення для підвищення її однозначності сприйняття. Зокрема, доцільно уніфікувати позначення змінних (B_n , G_n , M_n , E_n), оскільки в тексті частково порушується їх послідовність подання та стилістична узгодженість. Також варто більш чітко відокремити множник взаємодії $\beta_5(B_n \times E_n)$, щоб уникнути візуальної перевантаженості формули. Окрім того, бажано однаково оформити математичні символи (ступінь деталізації, дужки, корені) відповідно до єдиного стандарту викладу. У цілому зазначені зауваження мають переважно техніко-редакційний характер і не впливають на змістовну коректність запропонованої моделі.

- Формули (2.6) та (2.7) загалом логічно побудовані, однак потребують певного змістовного узгодження між статичною та динамічною складовими моделі. Зокрема, бажано чіткіше окреслити взаємозв'язок між миттєвим ризиком демотивації S_i та його накопиченим аналогом $BRMi(t)$, щоб забезпечити інтерпретаційну єдність підходу. Крім того, доцільно уточнити економічний зміст інтегрального переходу у формулі (2.7) та обґрунтувати вибір меж та змінної часу t . Також варто узгодити трактування впливових коефіцієнтів (θ_i , ϕ_1 , ϕ_2) для уникнення часткової дублювання інтерпретацій впливів у різних моделях

- Загалом представлений у п.3.3. (зокрема на стор.167-169) підхід до формування мотиваційних карт є достатньо обґрунтованим і логічно інтегрує психологічні та цифрові індикатори, однак потребує певного уточнення щодо ступеня узгодженості між окремими складовими моделі (DEI, IMA, IPI). Доцільно більш чітко окреслити межі інтерпретації кожного показника в межах мотиваційного профілю, щоб уникнути їх часткового змішування. Також варто посилити опис принципів агрегації даних у єдину карту для підвищення методичної прозорості моделі.

▪ Структурна схема, подана на рисунку 3.22, загалом логічно відображає взаємозв'язок між аналітичними інструментами оцінювання персоналу, однак потребує більш чіткої візуальної ієрархізації елементів для підсилення її читабельності. Зокрема, доцільно уточнити підпорядкованість блоків DEI, IPI та IMA, оскільки їх взаємодія у схемі не повністю однозначно інтерпретується. Також бажано більш виразно розмежувати аналітичний та прогностичний рівні моделі, щоб уникнути часткового змішування функціональних зон. Окрім того, варто уніфікувати напрямки зв'язків між елементами для підвищення структурної логіки подання матеріалу.

▪ У висновках до третього розділу, зокрема пункт 5 висновку щодо інструментарію, доцільно було б більш повно розкрити його зміст через стислий виклад ключових аналітико-прикладних компонентів, що формують його практичну цінність. Наразі узагальнення має дещо декларативний характер і потребує конкретизації складових елементів інструментарію для посилення його методичної визначеності. Таке доповнення дозволило б підвищити аргументованість висновків та чіткіше продемонструвати прикладний потенціал запропонованого підходу.

Загальний висновок.

Дисертаційна робота Матвеїва Василя Васильовича на тему **«Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств»** є завершеним, самостійно виконаним науковим дослідженням, що характеризується високим рівнем актуальності, теоретичної обґрунтованості та практичної спрямованості. У роботі розроблено та обґрунтовано сучасні підходи до комплексного оцінювання стану вмотивованості персоналу в умовах функціонування будівельних підприємств, запропоновано економіко-аналітичний інструментарій, що дозволяє ідентифікувати рівень мотивації працівників, визначати фактори впливу та формувати обґрунтовані управлінські рішення.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні методичних підходів до оцінювання стану вмотивованості персоналу, розвитку аналітичних моделей і показників, що забезпечують підвищення точності та інформативності оцінювання, а також у подальшому розвитку теоретичних положень щодо управління людськими ресурсами в будівельній галузі. Практичне значення роботи підтверджується можливістю використання запропонованих рекомендацій та моделей у

діяльності будівельних підприємств і в освітньому процесі закладів вищої освіти.

Попри наявність окремих дискусійних положень і зауважень, що не знижують загальної позитивної оцінки дослідження, дисертаційна робота відповідає вимогам щодо наукової новизни, теоретичної та практичної значущості, а також принципам академічної доброчесності.

У цілому дисертація відповідає пунктам 6, 7, 8, 9 «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 від 12 січня 2022 р. № 44 (у чинній редакції), а її автор – Матвеїв Василь Васильович – заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка».

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:



Наталія ВАЛІНКЕВИЧ

доктор економічних наук, професор,

завідувач кафедри економіки,

підприємництва та туризму

Поліського національного університету

«Підпис д.е.н., професора Валінкевич Н.В. засвідчую»

