

**Рішення**  
**разової спеціалізованої вченої ради**  
**про присудження ступеня доктора філософії**

Здобувач ступеня доктора філософії **Василь МАТВЕЇВ**, 1977 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2009 році Академію митної служби України за спеціальністю Транспортні системи, виконав акредитовану освітньо-наукову програму 051 «Економіка».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Київського національного університету будівництва і архітектури Міністерства освіти та науки України, м. Київ від «03» квітня 2026 року № 51/52-14/90/26, у складі:

Голови разової – Володимира ЛИЧА, доктора економічних наук, професора, спеціалізованої завідувача кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування вченої ради Київського національного університету будівництва і архітектури

Рецензентів – Ірини ІВАХНЕНКО, доктора економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури  
– Мирослави ЗІНЧЕНКО, кандидата економічних наук, професора, професора кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури

Офіційних опонентів – Анжели ЧЕРЧАТОЇ, кандидата економічних наук, доцента, завідувачки кафедри економіки, менеджменту та підприємства Навчально-наукового інституту «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» Українського державного університету науки і технологій  
– Наталії ВАЛІНКЕВИЧ, доктора економічних наук, професора, завідувачки кафедри економіки, підприємства та туризму Поліського національного університету

на засіданні «02» червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» Василю МАТВЕЇВУ на підставі публічного захисту дисертації «Економіко-аналітичний інструментарій оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств» за спеціальністю 051 «Економіка».

Дисертацію виконано в Київському національному університеті архітектури і будівництва Міністерства освіти та науки України, м. Київ.

Наукові керівники: Галина РИЖАКОВА, доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури та Юрій ДУДНИК, кандидат педагогічних наук, доцент, перший проректор Київського національного

університету будівництва і архітектури.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису. Дисертація є актуальною і завершеною кваліфікаційною науковою працею, виконаною особисто автором. Отримані результати дисертаційної роботи Матвеїва Василя Васильовича спрямовані на вирішення важливого наукового завдання розвитку концептуально-методичних засад, економіко-аналітичних підходів та прикладного інструментарію оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств. Запропонований інструментарій забезпечує комплексну діагностику мотиваційного клімату, підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та врахування економічних, соціальних і виробничих чинників функціонування будівельних організацій. Результати дисертаційної роботи формують сучасну науково-методичну основу для удосконалення систем мотиваційного менеджменту та підвищення результативності діяльності підприємств будівельної галузі в умовах динамічного ринкового середовища.

Результати дисертаційної роботи створюють сучасне науково-прикладне підґрунтя для економіко-аналітичного оцінювання стану вмотивованості персоналу будівельних підприємств. Удосконалений інструментарій оцінювання, побудований на інтеграції економічних, соціально-психологічних та математичних методів у єдиному цифровому середовищі, забезпечує формалізований супровід процесів діагностики, аналізу та коригування мотиваційної стратегії підприємства. Розроблений інтегральний показник стану вмотивованості персоналу дозволяє комплексно оцінювати вплив ключових мотиваційних домінант на продуктивність праці, якість виконання робіт та конкурентоспроможність будівельних підприємств, забезпечуючи підвищення обґрунтованості управлінських рішень у сфері мотиваційного менеджменту.

Запропоновані у дисертації методичні підходи до інтегральної оцінки стану вмотивованості персоналу та цифрові індикатори оцінювання мотиваційного клімату дозволяють будівельним підприємствам здійснювати оперативний моніторинг рівня мотивованості працівників, своєчасно виявляти проблемні зони та формувати ефективні коригуючі заходи. Це забезпечує підвищення результативності використання трудового потенціалу, удосконалення систем стимулювання персоналу та зміцнення кадрової стійкості підприємств. Практичне впровадження розробленого економіко-аналітичного інструментарію сприяє підвищенню ефективності управління трудовими ресурсами, покращенню виробничих показників і зміцненню конкурентних позицій будівельних організацій у сучасних умовах господарювання.

Дисертація написана державною мовою та відповідає вимогам пункту 6 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 року №44 (зі змінами).

Здобувач має 13 наукових публікацій за темою дисертації, з них: 9 статей у наукових фахових виданнях України категорії «Б»; 4 тези наукових доповідей в

збірниках матеріалів міжнародних конференцій:

*Статті у періодичних наукових виданнях, що увійшли до переліку наукових фахових видань України:*

1. Матвеїв В., Чуприна Ю., Алексеєнко В., Ползіков М. Основи функціонування підприємства як єдиної інтегрованої та високоефективної бізнес-системи. *Шляхи підвищення ефективності будівництва*, 2024, 53(3), 57–74. [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53\(3\).57-74](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.53(3).57-74) (Особистий внесок здобувача: обґрунтування економіко-аналітичних підходів до інтеграції мотиваційних чинників персоналу в систему управління підприємством як бізнес-системою, зокрема в частині формалізації впливу вмотивованості на ефективність бізнес-процесів і конкурентоспроможність в умовах цифровізації).

2. Матвеїв В., Чуприна Ю., Алексеєнко В., Ползіков М. Аналіз провідних категорій дослідження в контексті вибору реінжинірингу як засобі інновацій. *Шляхи підвищення ефективності будівництва*, 2024, 54(2), 169–186. [https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54\(2\).169-186](https://doi.org/10.32347/2707-501x.2024.54(2).169-186). (Особистий внесок здобувача: розвиток підходу до змісту реінжинірингу бізнес-процесів будівельних підприємств із урахуванням мотиваційних параметрів персоналу, зокрема в частині формалізації їх впливу на результативність процесних змін та інноваційний розвиток).

3. Матвеїв В.В., Шлапак О.Г., Чуприна Ю.А., Ползіков М.О. Економіко-математична формалізація підготовки та проведення сутнісних змін операційних систем будівельних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2024. №12(283) С. 119-134 <https://doi.org/10.5281/zenodo.15039151>. (Особистий внесок здобувача: розробка базису формалізації мотиваційних параметрів персоналу в економіко-математичних моделях змін операційних систем будівельних підприємств, зокрема в частині оцінювання їх впливу оптимізацію виробничих процесів).

4. Матвеїв В., Чуприна Х., Алексеєнко В., Ніколайко Д. Онтологічний базис та економічна сутність стратегічних інновацій в контексті життєвого та операційного циклу будівельних підприємств. *Будівельне виробництво*, 2024, 77, 96-107. <https://doi.org/10.36750/2524-2555.77.96-107>. (Особистий внесок здобувача: наукова інтерпретація стратегічних інновацій через призму мотиваційного потенціалу персоналу в межах життєвого та операційного циклів будівельних підприємств, зокрема в частині формалізації їх впливу на конкурентоспроможність і управління ризиками).

5. Матвеїв В., Чуприна Ю., Оксенчук Р., Литарев О. Підходи до формалізованого оцінювання рівня трудової мотивації персоналу з урахуванням галузевої специфіки будівництва. *Будівельне виробництво*, 2025, 81, 29-38. <https://doi.org/10.36750/2524-2555.81.29-38>. (Особистий внесок здобувача: ідентифікація ключових мотиваційних чинників та побудова мотиваційних моделей управління персоналом для будівельних підприємств – в складі інтегрованого підходу до оцінювання рівня трудової мотивації персоналу).

6. Матвеїв В.В., Чуприна Ю.А., Шлапак О.Г., Ползіков М.О. Багатовимірний вплив етапів життєвого циклу будівельних проєктів на ефективність управління інноваційними стратегіями підприємств–стейкхолдерів. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2025, №3(286). С. 98-110/<https://doi.org/10.5281/zenodo.15623977> <https://doi.org/10.36750/2524-2555.81.29-38>. (Особистий внесок здобувача: оцінювання впливу етапів життєвого циклу будівельних проєктів на ефективність реалізації інноваційних стратегій стейкхолдерів – в частині інтеграції мотиваційних чинників на підприємстві).

7. Згалат–Лозинська Л.О., Матвеїв В. В., Оксенчук Р.О., Ползіков М.О. Адаптивні моделі стратегічного управління девелоперськими будівельними проєктами в умовах динамічного економічного середовища. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2025, №5(288). С. 5-16 <https://doi.org/10.5281/zenodo.17019081>. (Особистий внесок здобувача: економіко-аналітичне забезпечення адаптивного управління девелоперськими проєктами, зокрема в частині інтеграції мотиваційних КРІ, сценарного аналізу та цифрових інструментів для підвищення ефективності стратегічного планування в умовах економічної турбулентності).

8. Рижаківа Г.М., Матвеїв В.В., Івінський Є.М., Якімчук Т.В. Концептуальні основи та структурний аналіз економічної ролі мотиваційної системи персоналу в будівельних організаціях. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2025, №9(292) С. 76-84 <https://doi.org/10.5281/zenodo.18037592>. (Особистий внесок здобувача: інтерпретація мотиваційної системи персоналу будівельних організацій в частині формалізації її впливу на продуктивність праці через інтеграцію КРІ-систем, стимулювання та компенсаційних механізмів).

9. Матвеїв В.В., Чуприна Ю.А., Ползіков М.О., Оксенчук Р.О. Загально-методичні підходи до оцінки впливу внутрішніх та зовнішніх факторів на інноваційний розвиток підприємств-виконавців девелоперських проєктів. *Просторовий розвиток*. 2025, 12, 162-179. <https://doi.org/10.32347/2786-7269.2025.12.162-179>. (Особистий внесок здобувача: автором запропоновано аналітичний підхід до визначення ключових чинників впливу та обґрунтовано їх роль у формуванні інноваційної стратегії підприємств).

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:  
тези доповідей на конференціях:*

10. Рижаківа Г.М., Луценко Б.О., Матвеїв В.В. Аналітико-контролінговий та економіко-аналітичний інструментарій управління активами та мотивацією персоналу будівельних підприємств на ґрунті науково-освітнього процесу. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України: матеріали VIII Міжнародної конференції*, 12 листопада 2025 року. Київ: Ліра-К, 2026. С. 422 – 423. (Особистий внесок здобувача: Автором здійснено адаптацію аналітико-контролінгових підходів до умов науково-освітнього процесу та визначено їх практичну значущість для підвищення ефективності управління). <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/18261>

11. Матвеїв В.В., Мокроцький О.О., Луценко Б.О., Аналітико-економічний інструментарій оцінки активів та мотивації персоналу на будівельних підприємствах житлового сектору. *Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу: матеріали доповідей V Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 4-5 листопада 2025 року)* / за заг. ред. В. М. Лича, Л.О. Згалат-Лозинської. Київ: КНУБА, 2025. С. 641-643. (Особистий внесок здобувача: полягає в розробленні аналітико-економічного інструментарію оцінки активів і мотивації персоналу будівельних підприємств житлового сектору та обґрунтуванні його практичного застосування.) <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/18261>

12. Матвеїв В.В. Адаптація цифрових технологій і КРІ-платформ до потреб оцінювання мотиваційної складової кадрового потенціалу. *Енергоощадні машини і технології: програма V Міжнародної науково-практичної конференції, 22-24 травня 2024 р.* К.: КНУБА, 2024. С. 41. <https://surl.li/aiojnn>

13. Матвеїв В.В. Інструментарій оцінювання стану мотивованості персоналу будівельних підприємств. *Налаштування освітніх траєкторій в підготовці менеджерів будівництва в контексті відбудови України: матеріали круглого столу, 30 травня 2023 р.* К.: КНУБА, 2023. С. 14. <https://www.knuba.edu.ua/kruglyj-stil-nalashtuvannya-osvitnih-trayektorij-v-pidgotovczi-menedzheriv-budivnyctva-v-konteksti-vidbudovy-ukrayiny/>

Повнота викладення основних наукових результатів, висновків, рекомендацій та положень дисертаційного дослідження відповідає вимогам, що пред'являються до дисертаційних робіт на здобуття ступеня доктора філософії.

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти) та висловили зауваження:

Голова ради – доктор економічних наук, професор ЛИЧ Володимир Миколайович, завідувач кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури, без зауважень.

Рецензент – доктор економічних наук, професор ІВАХНЕНКО Ірина Сергіївна, професор кафедри менеджменту в будівництві Київського національного університету будівництва і архітектури, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) У параграфі 1.1 представлено змістовний і ґрунтовний теоретичний матеріал, який водночас місцями має дещо розширений описовий характер, що ускладнює чітко 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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».

5) 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.

6) Локальне зауваження стосовно формули 3.16 на стор. 150 формула є загалом коректною, проте потребує додаткового обґрунтування вибору вагових коефіцієнтів та уніфікації шкал показників (зокрема T1, T2..., T5), що підвищило б її методичну узгодженість.

Рецензент – кандидат економічних наук, професор, ЗІНЧЕНКО Мирослава Михайлівна, професор кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київського національного університету будівництва і архітектури, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) У параграфі 1.2 дисертаційного дослідження Матвеїва В.В. представлено змістовний, однак надмірно деталізований огляд теоретичних і прикладних підходів до оцінювання трудової мотивації у будівництві. Разом з тим спостерігається певна описовість викладення матеріалу, що місцями знижує рівень його аналітичного узагальнення. Недостатньо чітко структуровано перехід від теоретичних концепцій до формалізованих моделей оцінювання мотивації, що ускладнює сприйняття логіки побудови авторської позиції. Також доцільним є

більш концентроване виділення ключових наукових положень і їх узагальнення у вигляді інтегрованих висновків.

2. У параграфі 2.1 дисертаційного дослідження Матвейва В.В. простежується значний обсяг емпіричного та теоретико-методичного матеріалу, що свідчить про широту опрацювання проблематики. Водночас виклад характеризується надмірною деталізацією окремих положень, що певною мірою ускладнює виділення узагальнюючих концептуальних висновків. Недостатньо чітко простежується ієрархія впливу ключових факторів мотивації, що послаблює структурну логіку викладення матеріалу. Доцільним є більш концентроване узагальнення отриманих результатів із акцентом на їх прикладну інтерпретацію для будівельної галузі.

3. Параграф 2.3 загалом відзначається високим рівнем теоретичної насиченості, однак потребує більшої структурної узгодженості та скорочення надмірно описових фрагментів класичних мотиваційних теорій, які частково дублюють один одного і перевантажують виклад. Недостатньо чітко простежується критичне порівняння наведених концепцій, що знижує аналітичну глибину матеріалу. Запропоновані математичні моделі потребують детальнішого обґрунтування щодо ідентифікації параметрів і можливостей їх практичної верифікації. Перехід між класичними теоріями та сучасними HR-аналітичними підходами місцями виглядає недостатньо плавним і логічно обґрунтованим. Також доцільно чіткіше виокремити авторський внесок у формування узагальнених моделей мотиваційної диференціації та профілів трудової активності.

4. Запропоновані формули (2.11-2.17) складними багатофакторними конструкціями, однак їхня емпірична верифікація, джерела параметрів і практична ідентифікація коефіцієнтів описані недостатньо. Це потребує додаткового пояснення методології оцінювання параметрів моделей.

5. У формулі 3.17 потребує додаткового уточнення економіко-поведінковий зміст параметра  $X_c$  як порогового значення адаптивності, оскільки його інтерпретація в тексті є недостатньо однозначною. Доцільно також конкретизувати методику емпіричного визначення коефіцієнта  $k$  для забезпечення відтворюваності моделі.

6. Параграф 3.3 характеризується високим рівнем насиченості цифровими індикаторами, КРІ-метриками та аналітичними моделями, однак потребує більш чіткого розмежування між концептуальним описом і прикладною реалізацією в умовах будівельного підприємства. Окремі положення мають надмірно описовий характер без достатнього обґрунтування причинно-наслідкових зв'язків між впровадженими інструментами та підвищенням мотиваційної точності оцінювання персоналу. Також бажано посилити узагальнення результатів адаптації КРІ-платформ через кількісні порівняльні показники «до/після» у стислому аналітичному вигляді. Це дозволить підвищити логічну структурованість викладення та посилити доказовість отриманих висновків щодо ефективності цифрової трансформації системи оцінювання мотивації.

Офіційний опонент – кандидат економічних наук, доцент ЧЕРЧАТА Анжела Олексіївна, завідувачка кафедри економіки, менеджменту та підприємства

Навчально-наукового інституту «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» Українського державного університету науки і технологій, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) Подані в таблиці 1.1 виміри вмотивованості персоналу є концептуально обґрунтованими, однак потребують більш чіткої операціоналізації показників для їх практичного вимірювання в управлінській діяльності. На рисунку 1.1 доцільно деталізувати взаємозв'язки між стратегічними блоками, оскільки вони мають узагальнений характер і не повністю відображають механізм їх взаємодії.

2) Пункт 1.3 дисертаційного дослідження загалом характеризується високим рівнем наукової насиченості та логічною структурованістю викладу, однак потребує певного уточнення концептуальних меж між економіко-аналітичними та соціально-психологічними складовими вмотивованості персоналу, оскільки їх надмірне взаємо-переплетення ускладнює однозначність інтерпретації категоріального апарату. Доцільним є також більш чітке розмежування рівнів аналізу – стратегічного, тактичного та операційного – у контексті застосування діагностичних інструментів, що дозволило б уникнути часткової надмірної деталізації методів у межах одного структурного підрозділу. Особливої уваги потребує узгодження окремих фрагментів, присвячених цифровим технологіям та КРІ-системам, із загальною логікою підрозділу, оскільки їх подання має дещо фрагментований характер. Крім того, бажаним є більш концентроване узагальнення проміжних висновків щодо аналітичних підходів із акцентом на їх практичну релевантність для стратегічного управління. У цілому ж зміст підрозділу відповідає вимогам науковості, однак потребує певної стилістичної ущільненості та концептуальної синхронізації окремих аналітичних блоків.

3) Подана в таблиці 1.3 систематизація галузевих чинників загалом відображає ключові особливості формування трудової мотивації в будівництві, однак потребує більш чіткого розмежування впливу кожного чинника на різні рівні персоналу та етапи виробничого процесу. Також доцільним є поглиблення аналітичного зв'язку між ієрархічною структурою управління та механізмами мотиваційного впливу, зокрема через уточнення ролі середньої управлінської ланки як ключового транслятора мотиваційних рішень.

4) Запропонована на стор. 86 формула (2.1) є науково обґрунтованим розвитком класичної моделі В. Врума, оскільки забезпечує її адаптацію до умов будівельної галузі шляхом урахування організаційно-поведінкових і психофізіологічних чинників. Введення параметрів складності робіт, стресостійкості та довіри до менеджменту підвищує прикладну цінність моделі та її здатність відображати реальні детермінанти мотиваційної поведінки працівників. Застосування даної моделі в дисертаційному дослідженні Матвеева В.В. є доцільним і методологічно виправданим, оскільки вона розширює економіко-аналітичний інструментарій оцінювання мотивації персоналу будівельних підприємств. Водночас її використання потребує подальшої емпіричної верифікації параметрів та адаптації до специфіки різних організаційно-виробничих умов галузі.

5) Таблиця 2.3 на стор. 92 загалом має логічну структуру та відображає основні групи мотиваційних інструментів, однак потребує певного уточнення

щодо уніфікації класифікаційних ознак, оскільки в одному переліку поєднано як інструменти (KPI, гейміфікація), так і управлінські підходи та технологічні рішення (HR-аналітика). Крім того, окремі формулювання є описовими, але недостатньо операціоналізованими для подальшого аналітичного використання у дослідженні. Доцільним є також забезпечення більш чіткого зв'язку між групами інструментів та критеріями оцінювання їх ефективності в умовах будівельних підприємств.

6) Авторське застосування формули (2.6) має суттєві переваги, зокрема забезпечує багатофакторний підхід до оцінювання задоволеності працею, поєднуючи матеріальні, організаційні та соціально-психологічні детермінанти, а також враховує нелінійні та взаємодіючі ефекти ( $B_n \times E_n, \sqrt{G_n}$ ), що підвищує реалістичність моделювання. Водночас до недоліків можна віднести підвищену складність параметризації моделі, необхідність значного обсягу достовірних емпіричних даних для оцінювання коефіцієнтів та потенційні труднощі інтерпретації окремих ефектів у прикладних управлінських рішеннях.

7) Інтерпретація інтегрального показника СВП (формули 3.11–3.14) має як перевагу забезпечення переходу від формалізованої кількісної оцінки до якісних управлінських станів мотивації, що підвищує практичну значущість моделі. Водночас дискусійним є вибір меж інтервалів та критеріїв віднесення до окремих станів, оскільки вони можуть носити певною мірою експертно-суб'єктивний характер. Крім того, агрегування великої кількості факторів у єдиний індекс може призводити до втрати чутливості моделі до окремих значущих змінних. Додаткового обґрунтування потребує також зв'язок між якісною інтерпретацією СВП і фактичними результатами діяльності підприємства, визначеними у моделі.

Офіційний опонент – доктор економічних наук, професор ВАЛІНКЕВИЧ Наталія Василівна, завідувачка кафедри економіки, підприємства та туризму Поліського національного університету, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1) 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.

2) 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.

3) 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 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 чітко 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.

4) 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.

5) 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  $BRM_i(t)$ , 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 ( $\theta_i$ ,  $\phi_1$ ,  $\phi_2$ ) для уникнення часткової дублювання інтерпретацій впливів у різних моделях.

6) 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.

7) 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.

8) 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.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» немає членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Василію МАТВЕЇВУ** ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої  
вченої ради



Володимир ЛИЧ

*Підпис Лича В.М. засвідчую*

Вчений секретар Вченої ради  
Київського національного університету  
будівництва і архітектури



Микола КЛИМЕНКО