

РІШЕННЯ
СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Спеціалізована вчена рада Донецького національного університету імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, м. Вінниця, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації «Формування механізму матеріальної мотивації в сучасній системі кадрового менеджменту» за спеціальністю 073 Менеджмент 20 червня 2024 року.

Польгуль Дмитро Сергійович

31 жовтня 1997 р.

Громадянин України

Освіта вища: у 2020 році закінчив магістратуру Донецького національного університету імені Василя Стуса за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці», диплом з відзнакою.

У 2020 році вступив до аспірантури Донецького національного університету імені Василя Стуса за спеціальністю 073 «Менеджмент». Успішно опанував освітньо-наукову програму «Менеджмент».

Дисертацію виконано у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса Міністерства освіти і науки України, м. Вінниця.

Науковий керівник: Дороніна Ольга Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Здобувач має 10 наукових праць, з них 4 статті – у наукових фахових виданнях та 6 робіт – у матеріалах та збірниках тез міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференцій, зокрема:

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

1. Польгуль Д.С., Дороніна О.А. Огляд сучасних моделей матеріальної мотивації персоналу у зарубіжних країнах. *Економіка і організація управління*. 2021. №1 (41). С. 183-190. DOI 10.31558/2307-2318.2021.1.18. *Особистий внесок здобувача полягає у розробці порівняльної характеристики зарубіжних моделей мотивації персоналу та обґрунтуванні тих з них, що можуть бути найшвидше адаптовані до українських умов.*

2. Польгуль Д.С. Управління мотивацією персоналу у системі стратегічного менеджменту підприємства. *Соціально-трудова відносина*. 2022. №12. С. 24-31. [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12\(2\).2022.03](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.03)

3. Польгуль Д.С. Оцінка впливу макроекономічних показників на вмотивованість персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2022. №27. С. 80-87. <https://doi.org/10.35774/rarpsu2022.27.080>

4. Польгуль Д. С. Трансформація мотиваційних методів в умовах глобальних кризових явищ. *Економіка і суспільство*. 2023. №57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3160/3083>. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-44>

Публікації за матеріалами конференцій

5. Польгуль Д. С., Дороніна О. А. Управління мотивацією персоналу на основі досвіду польських компаній. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці: Матеріали I всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Київ, 7 грудня 2020 року). К.: ДУІТ. 2020. С. 48-50. *Особистий внесок здобувача полягає в аналізі частоти використання додаткових мотиваційних практик та їх систематизації.*

6. Polhul D., Doronina O. Gamification: valuable approach to motivate employee. *Матеріали XL Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії»*. Збірник наукових праць. Переяслав, 2021 р. С. 8-10. *Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні структурних елементів гейміфікованого мотиваційного підходу.*

7. Польгуль Д. С., Дороніна О. А. Теоретико-прикладні підходи щодо мотивації працівників різних поколінь. *Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах*: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Дніпро: Університет митної справи та фінансів, 16 квітня 2021 р. С. 171-176. URL: <https://drive.google.com/file/d/1IL0zPkrxFabzSRKFpuJylZjlOpKi5KhJ/view>

Особистий внесок здобувача полягає у вивченні вікової структури населення України з подальшою розробкою рекомендацій щодо мотиваційних драйверів.

8. Польгуль Д. С., Дороніна О. А. Мотиваційний моніторинг як поліфункціональний інструмент менеджменту персоналу. *Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених (Київ, 11 травня 2022 р.) у 2-х частинах. Частина 2. Київ : КНЕУ, 2022. Ч.1. С. 149-153. *Особистий внесок здобувача полягає у виокремленні визначників мотиваційного моніторингу на індивідуальному та державному рівнях, а також ідентифікації методів утримання та мотивації персоналу.*

9. Polhul D., Postolnikova. I. Approaches to motivating process-oriented and results-oriented employees. *Sustainable Development: Modern Theories and Best Practices: Materials of the Monthly International Scientific and Practical Conference (July 28-29, 2022)* / Gen. Edit. Olha Prokopenko, Aleksander Sapiński, Tallinn: Teadmus OÜ, 2022. p. 43-45. *Особистий внесок здобувача полягає у дослідженні основних форм матеріального стимулювання відповідно до орієнтаційного профілю працівника (орієнтація на процес, орієнтація на результат).*

10. Польгуль Д. С. Цифрова валюта як сучасний інструмент матеріальної мотивації працівників. *Праці XXIII Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці (21.04.2023 р., м. Вінниця)*. Том 1. Ред. кол. Орехова Т.В. та ін. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2023. С.50-53.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради

Томчук Олеся Валеріївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Середа Ганна Володимирівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Таранич Оксана Вікторівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Зауважень немає.

Спіфанова Ірина Юріївна, доктор економічних наук, професор, проректор з наукової роботи Вінницького національного технічного університету надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Дискусійним, на наш погляд, є твердження автора про те, що кар'єрне зростання слід розглядати серед основних компонентів механізму матеріальної мотивації (с. 49).

2. Робота виграла б, якщо б автор визначив місце механізму матеріальної мотивації в запропонованій логіко-структурній схемі управління мотивацією в системі стратегічного управління підприємством (рис.1.3, с.56) та описав би особливості реалізації окреслених етапів циклічного процесу стратегічного управління персоналом (с. 57) у разі зміни генеральної стратегії компанії (у тому числі – в умовах воєнного стану).

3. При оцінці впливу макроекономічних показників на мотивацію працівників українських компаній (п. 2.1 дисертації) автор вводить в науковий обіг та застосовує при моделюванні даного впливу показник макроекономічної ефективності мотивації (с. 94-95). Проте, в дисертації стисло розкрито економічну сутність даного показника, одиниці та підходи щодо його кількісного вимірювання

4. Більш розгорнутого обґрунтування та додаткової апробації на прикладі конкретної компанії або групи компаній, на нашу думку, потребує розробка дисертанта щодо розрахунку вартості дистанційної зайнятості (с. 159) та визначення потенційних економічних втрат під час дистанційної зайнятості, а також можливостей застосування цих підходів при формуванні уніфікованого мотиваційного механізму, про що зазначає автор.

5. У запропонованій автором структурній схемі уніфікованого механізму мотивації (рис. 3.2, с. 169) окремим методом матеріальної мотивації визначено застосування криптовалюти. Проте, оскільки даний інструмент мотивації є доволі новим для українських компаній, в дисертації доцільно було б детальніше розкрити умови та особливості його впровадження в мотиваційний механізм.

6. При розробці рекомендацій щодо формування уніфікованого механізму матеріальної мотивації персоналу дисертантом необґрунтовано мало уваги приділено такому ключовому компоненту матеріальної мотивації як система оплати праці, зокрема питанням вибору системи оплати праці та оцінці її ефективності щодо впливу на трудову поведінку персоналу в системі цілей кадрового менеджменту.

Чернушкіна Оксана Олександрівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У дисертаційній роботі мотиваційний механізм розглядається як важлива складова стратегічного управління організацією. Розроблена автором логіко-структурна схема управління мотивацією в системі стратегічного управління підприємством (рис. 1.3, с. 56) визначає мотивацію як основний інструмент реалізації стратегії управління персоналом. Враховуючи представлене у роботі комплексне дослідження особливостей формування механізму матеріальної мотивації в українських компаніях (розділ 2), логічним було б обґрунтування автором мотиваційних стратегій, які б окреслили перспективну можливість застосування актуальних мотиваційних факторів у

моделях кадрового менеджменту сучасних організацій.

2. Обґрунтовуючи вплив макроекономічних показників на рівень вмотивованості населення (підрозділ 2.7), для побудови залежності макроекономічної ефективності мотивації від факторних показників макросередовища (ВВП, рівень безробіття, індекс тіньової економіки, середня заробітна плата) застосовано рівняння множинної регресії лінійного типу (рівняння (2.2), с. 97). Вважаємо за доцільне з метою підвищення рівня обґрунтованості моделі для оцінювання кореляційного зв'язку між факторами дослідити також нелінійні залежності. Окрім того, відповідно до заявленого у роботі стратегічного аспекту дослідження проблеми управління мотивацією, доречними є прогнози розрахунки як факторних показників моделі, так і результуючого показника – макроекономічної ефективності мотивації.

3. Наведені у підрозділі 2.3 дисертаційної роботи результати соціологічного опитування щодо мотиваційних драйверів серед працівників ІТ-компаній з різних регіонів України підкреслюють важливість матеріальних чинників у формуванні системи мотивації персоналу організацій. Згідно отриманих результатів, висока заробітна плата, премії та надбавки визначені ключовими чинниками у мотивації респондентів. Вважаємо за доцільне розширення опрацювання результатів опитування аналізом регіональних відмінностей у відповідях респондентів із західних, центральних та східних регіонів України, що дозволило б визначити набір мотиваційних факторів працівників організацій залежно від регіону локації бізнесу.

4. При обґрунтуванні рекомендацій щодо формування уніфікованого механізму матеріальної мотивації в системі сучасного кадрового менеджменту (підрозділ 3.1) вважаємо за доцільне окреслити актуальні та відкладені мотиваційні інструменти в умовах воєнного стану, які можуть бути застосовані організаціями у своїй діяльності при побудові системи управління персоналом.

5. Представлені у дисертаційній роботі методичні підходи щодо вартісної оцінки впровадження механізму матеріальної мотивації (підрозділ 3.3) передбачають врахування у витратах на впровадження нового мотиваційного механізму (формула (3.5), с. 192) витрат на інформаційні розсилки, тренінги та імплементацію нових методів, а також визначення коефіцієнта

непередбачуваності під час впровадження системи мотивації (формула (3.7), с. 193), зміст якого потрібно у роботі розкрити більш детально. Вважаємо, що розширений аналіз автором можливих ризиків та непередбачуваних витрат, які можуть виникнути в процесі впровадження мотиваційного механізму, сприяв би більш комплексному розумінню та готовності організацій до потенційних викликів.

Результати відкритого голосування:

«ЗА» – ___ членів ради

«ПРОТИ» – ___ членів ради

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада присуджує **Польгулю Дмитру Сергійовичу** ступінь доктора філософії з галузі знань 07 «Управління та адміністрування» за спеціальністю 073 Менеджмент.

Голова разової спеціалізованої
вченої ради



Олеся ТОМЧУК

