

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації

на тему «МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЛІДЕРА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА» здобувачки наукового ступеня доктора
філософії Хомич Лілії Василівни з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові
науки» за спеціальністю 051 «Економіка»

Публічна презентація та обговорення дисертації відбулося на засіданні кафедри економіки, аналітики, моделювання та інформаційних технологій в бізнесі Хмельницького національного університету 16 квітня 2025 року, протокол № 10.

В результаті аналізу опрацювання теоретичних та практичних положень дисертаційного дослідження, поданих до розгляду наукових публікацій за темою дисертації, результатів виконання здобувачем освітньо-наукової програми, а також за підсумками проведення фахового семінару визначено наступне.

1.Актуальність теми дослідження. Здобувач переконливо обґрунтовує важливість та нагальність наукового опрацювання питань, що є предметом його дослідження, висвітлюючи зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями у відповідній галузі знань шляхом критичного аналізу з визначенням сутності наукового завдання. Зокрема, здобувач звертає увагу на таке.

Сучасний етап розвитку суспільств і економік у глобальному вимірі характеризується дедалі більшою невизначеністю і турбулентністю. Під впливом глобальних геополітичних процесів, пов'язаних із перерозподілом ринків і ресурсів, в багатьох країнах загострились конфлікти, зумовлені зіткненням інтересів основних економічних гравців. За цих умов підприємствам треба докладати максимум зусиль для того, щоб зберегти свою присутність на ринку та бути конкурентним. Це потребує неординарних рішень, значна частина яких супроводжуватиметься інноваційними змінами. Результативність цих змін, які є невід'ємними елементами розвитку, значною мірою залежить від лідерських здібностей тих, хто мусить ухвалювати складні й ризиковані рішення та забезпечувати їх реалізацію. І успіх проєктів розвитку залежить не тільки від використання лідерами формальних важелів впливу, а й тих, що лежать у площині емоційної взаємодії, формують мотиваційний відгук на лідерський вплив у широкого кола зацікавлених осіб. Усе це дає підстави говорити про важливість усебічного дослідження мотиваційного впливу лідерства на реалізацію завдань і проєктів розвитку підприємства, незважаючи на доволі широкий спектр досліджень у цій сфері. Актуальність цієї проблематики набуває особливої гостроти в умовах війни та повоєнного відновлення, коли реалізація проєктів розвитку буде не тільки запорукою виживання суб'єктів господарювання, а й може стати платформою прогресивних інноваційних змін в структурі національної економіки. Усе зазначене вказує на актуальність теми дисертаційної роботи.

2.Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано згідно планів наукової роботи Хмельницького національного університету в межах: держбюджетної теми: «Моделювання стратегій безпечного розвитку інноваційно-орієнтованих соціально-економічних систем» (номер держреєстрації 0122U001212) – авторкою розроблено науково-методичні рекомендації для мінімізації комплаєнс-ризиків проєктів розвитку підприємницьких структур; договору про науково-технічне співробітництво з Хмельницькою ОДА «Ресурсне та інституційне забезпечення сталого розвитку соціально-економічних систем» (ДР № 0120U102755) – авторкою визначено ролі і функції лідера в розвитку соціально-економічних систем, означено складові його мотиваційного потенціалу та доведено залежність трансформаційних можливостей лідера від специфіки інституційного середовища країни.

Сукупність теоретико-методологічних положень та результатів, представлених у дисертації, дозволяє стверджувати, що її виконання є важливою складовою частиною цих науково-дослідних робіт.

3. Наукова новизна одержаних результатів. Дисертаційна робота містить наукову новизну, що представлена автором у вигляді чітких текстових формулювань, висновків, таблиць, рисунків, а також полягає в обґрунтуванні науково-теоретичних та розробленні науково-методичних і прикладних рекомендацій щодо формування, оцінювання й реалізації мотиваційного потенціалу лідера в процесах розвитку підприємств як учасників конкурентного ринку. Наукову новизну дисертації визначають такі суттєві результати:

вперше:

- здійснено епістемологічне обґрунтування концепту «мотиваційний потенціал лідера», трактуючи його як здатність лідера вірно ідентифікувати спектр потреб і структуру мотивів членів соціуму і використовувати ці знання для релевантної ініціації значущих для них мотивів з метою формування кола активних стейкхолдерів, зацікавлених у вирішенні актуалізованого лідером завдання; це послужило основою для організаційно-економічного моделювання концепту формування і реалізації мотиваційного потенціалу лідера в процесах розвитку підприємства. В межах цього концепту виділено сукупність принципів його формування й реалізації і сформовано термінологічне поле на основі авторського тлумачення таких дефініцій як «мотиваційний запит», «мотиваційна диспозиція індивіда», «мотиваційне середовище економічної діяльності», «мотиваційне тло», «мотиваційні ризики», «мотиваційне рівняння» і «мотиваційний баланс»; це дало змогу побудувати матрицю елементного складу мотиваційного потенціалу лідера, визначивши призначення і взаємозалежність різних складників мотиваційного процесу і їх роль в забезпеченні його результативності;

удосконалено:

- теоретичне обґрунтування змісту мотиваційного процесу в контексті відносин «лідер-послідовники»; на відміну від інших його розглянуто через поєднання диспозиційного, компетентнісного і когнітивного підходів до трактування їх сутності – як таких, що дають змогу видозмінювати структуру мотивацій і перебіг мотиваційного процесу під впливом зовнішніх чинників; це дає змогу лідеру формувати релевантний мотиваційний інструментарій для впливу на динаміку відносин стейкхолдерів в процесах розвитку підприємства;

- аналітичний інструментарій дослідження впливу інституційного середовища на економічну діяльність в країні; на відміну від інших його запропоновано розглядати через призму мотиваційних пріоритетів підприємницького лідерства, що дало змогу виокремити напрями, методи та інструменти інституційної підтримки підприємницького лідерства в Україні в контексті розвитку національної економіки в повоєнний період;

дістали подальшого розвитку:

- систематизація наукових поглядів на роль і функції лідера в процесах розвитку підприємства; на відміну від наявних підходів в основу запропонованого покладено поєднання авторського трактування сутності розвитку підприємства як процесу реалізації інноваційних змін у чинній моделі бізнесу, що здійснюються для посилення її адаптивності, конкурентоспроможності й економічної результативності, та мотиваційну складову базових характеристик лідера; це дало змогу з'ясувати відмінності в мотиваційних акцентах транзакційного і трансформаційного лідерства, виокремити в останньому інноваційну домінанту і ризикоорієнтованість, обґрунтувати доцільність введення терміну «мотиваційна модель лідерства» (як модель відносин між лідером і послідовниками, яка пов'язує цілі спільної діяльності із персональними мотивами кожного і здатністю лідера обрати релевантні співвідносно ситуації засоби їх актуалізації для досягнення поставлених цілей) і довести, що для забезпечення розвитку підприємства необхідне використання трансформаційної моделі лідерства, яка в категоріях економічних процесів проявляється в підприємницькому лідерстві;

- цілевстановлення завдань структурно-динамічного аналізу напрямів і результатів ділової активності суб'єктів господарювання національної економіки; на відміну від інших, такий аналіз рекомендовано здійснювати з метою визначення векторів підприємницького лідерства, що дає змогу окреслити перспективні напрями структурних змін в економіці країни і розробити для них інструментарій інституційної підтримки;

- науково-методичні засади оцінки дієвості мотиваційного інструментарію лідера співвідносно стимулювання інноваційної праці, які ґрунтуються на виділенні переваг і недоліків кількісних та якісних методів такого оцінювання; це дало змогу обґрунтувати доцільність використання методології експертного оцінювання для визначення ступеня реалізації мотиваційного потенціалу трансформаційного лідера в конкретних господарських ситуаціях, в тому числі – з виокремленням тих складових цього потенціалу, які потребують удосконалення;

- науково-методичний підхід до позиціонування стейкхолдерів підприємства з урахуванням сили їх впливу і місця у прийнятті рішень щодо проєктів сталого розвитку; на відміну від інших у ньому структуровано вектори інтересів різних груп стейкхолдерів через призму теорії агентської поведінки та з урахуванням комплаєнс-ризиків – вони визначені як ризики рішень окремих учасників економічної діяльності, що ухвалюються ними для отримання неправомірної вигоди у недостатньо структурованих господарських ситуаціях; це дає змогу здійснити порівняльну оцінку їх переваг для підприємства загалом і відповідність їх власних цілей цілям розвитку, що є важливою умовою реалізації

мотиваційного потенціалу лідера і може бути покладено в основу розробки заходів для зниження комплаєнс-ризиків при реалізації проєктів розвитку;

- сфера застосування теорії ігор, на основі якої запропоновано урівноважувати мотиваційні диспозиції учасників агропромислових бізнес-мереж для забезпечення ефективної стейкхолдерської взаємодії в процесах реалізації спільних проєктів розвитку; в основу моделювання покладено досягнення рівноваги за Нешем співвідносно позицій учасників з приводу вибору векторів розвитку мережі. Обґрунтовано, що критеріями вибору має бути покращення спільної економічної результативності і прийнятність часткових покращень для кожного із акторів мережі; це забезпечуватиме стратегічну привабливість партнерських відносин у бізнес-мережі і формуватиме мотиваційну основу трансформаційного лідерства;

- науково-методичний підхід до мотиваційного забезпечення реалізації проєктів розвитку підприємства, в основі якого – побудова логічної моделі мотиваційного механізму реалізації проєктів розвитку підприємства і мотиваційної матриці трансформаційного процесу з використанням SMART-підходів у цілевстановленні і системи Balanced Score Card; це передбачає однаковий і кількісно означений підхід до формування розміру винагороди учасникам проєкту співвідносно їх функціональної ролі в проєкті і ступеня досягнення ними поставлених цілей, що забезпечує транспарентність мотиваційного процесу і підтримання мотиваційного балансу в проєктній групі в динаміці проєктного періоду.

4. Теоретичне та практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені в дисертації, доведено до рівня методичних розробок та практичних рекомендацій, які мають універсальний характер. Це розширює методичну базу формування і реалізації мотиваційного потенціалу лідера в трансформаційних процесах суб'єктів господарювання і підвищує їх ефективність.

Теоретичні, науково-методичні та практичні результати дослідження використано в процесі формування концептуальних засад Програми економічного та соціального розвитку Хмельницької області на 2021 рік, стратегії розвитку Хмельницької області на 2021-2027 роки та Програми розвитку малого та середнього підприємництва Хмельницької області на 2019-2020 роки (довідка про впровадження № 99/26-29-6419/2021 від 12.10.2021 р.); Хмельницької агенції регіонального розвитку (довідка про впровадження від 04.11.2021 р.); впроваджено у навчальний процес Хмельницького національного університету при викладанні дисциплін «Сучасні концепції розвитку соціально-економічних систем», «Лідерство та командна робота», «Мотивація персоналу», «Менеджмент» (довідка про впровадження № 035/14 від 02.04.2025 р.).

Результати отримані в процесі виконання дисертаційної роботи застосовуються також у практиці роботи таких підприємств: ТОВ «Перший органічний розсадник», ТОВ «Компанія «Імідж Плюс»», СФГ «Агро-Ком», ТОВ «МС-Зв'язок» (довідка про впровадження № 03/01 від 24.03.2025 р.). СФГ «Криниченька» (довідка про впровадження № 54-д від 10.02.2025 р.).

5. Особиста участь здобувача в отриманні викладених у дисертації наукових результатів. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею, у якій викладено авторську позицію щодо формування і реалізації мотиваційного

потенціалу лідера в забезпеченні розвитку підприємств в умовах глобальних суспільних і економічних трансформацій. Основні положення дисертаційної роботи, її висновки і рекомендації обґрунтовано і розроблено особисто автором. З наукових праць, що виконані у співавторстві, в дисертації використано ідеї та положення, запропоновані особисто автором. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Одержані результати є достовірними та обґрунтованими, що зумовлено використанням дисертантом сучасних методів досліджень, опрацюванням значної кількості наукових праць за обраним напрямом, аналізуванням великого масиву офіційних статистичних даних. Основні результати виконаного дослідження апробовано у вигляді доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях та перевірено під час рецензування публікацій у фахових виданнях, в тому числі у закордонних наукових виданнях.

На підставі вивчення тексту дисертації та наукових праць здобувачки і Протоколу контролю оригінальності встановлено, що дисертаційна робота виконана самостійно, текст дисертації не містить плагіату, а дисертація відповідає вимогам академічної доброчесності.

Дисертаційна робота характеризується єдністю змісту та відповідає вимогам щодо її оформлення. Стиль викладення в дисертації матеріалів дослідження є науковим і забезпечує доступність їх сприйняття. Дисертація відповідає обраній темі, розкриває її та підтверджує, що авторкою вирішено поставлені у роботі завдання.

Список публікацій здобувача за темою дисертації:

а) в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

у монографіях:

1. Stadnyk V., Khomych L. Motivational potential of a leader in enterprise development management. *Actual problems of modern science*. Monograph: edited by Matiukh S., Skyba M., Musial J., Polishchuk O. Bydgoszcz, 2021. 770 p., P. 26-35. https://drive.google.com/file/d/1SDT6EtKopNDvnu5cai0LZKQ4IWDJgNog/view?usp=drive_link (0,5 друк. арк.). *Особистий внесок здобувача: окреслено особливості соціальної взаємодії між учасниками інноваційної діяльності, виділено мотиваційну складову у базових характеристиках лідера і уточнено трактування його мотиваційного потенціалу співвідносно учасників інноваційної діяльності – 0,34 друк. арк.).*

у наукових фахових виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз:

2. Соколюк Г.О., Хомич Л.В. Мотиваційні чинники соціальної активності в контексті завдань сталого розвитку економічних систем. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 5. Т. 1. С. 121-126. <https://elar.khmnmu.edu.ua/handle/123456789/7543> (0,82 друк. арк.; *особистий внесок здобувача: виокремлено мотиваційно-ціннісну основу соціальної активності і проаналізовано залежність структурних змін у складі наукових кадрів України на результати інноваційної активності підприємств –*

0,37 друк. арк.). **Індексується і реферується в базах даних:** *Index Copernicus, Google Scholar, НБУ імені В.І. Вернадського.*

3. Стадник В.В., Соколюк Г.О., Хомич Л.В. Домінанти інституційного середовища і особливості структурної динаміки економіки України. *Економічний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Збірник наукових праць учених та аспірантів. 2020. Випуск 47. С. 136-146. <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2020-47-136-146> (0,8 друк. арк.; особистий внесок здобувача: узагальнено наукові погляди на сутність економічної поведінки суб'єктів підприємництва і впливу інституційного середовища на вибір ними форм і методів участі в економічних процесах – 0,25 друк. арк.) **Індексується і реферується в базах даних:** *Ulrich's Periodicals Directory (CIIA), International Scientific Indexing (ISI, UAE), Universal Impact Factor (UIF), Cite Factor, Google Scholar, Research Bible, Open Academic Journals Index (OAJI), Index Copernicus International (ICI), НБУ ім. В.І. Вернадського.*

4. Stadnyk, V., Krasovska, G., Izhevskiy, P., Tomalia, T., Khomych, L., & Matveev, P. (2021). Motivational aspects of development of strategic network partnership in the agro-industrial complex. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 7(2), 77-101. <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.02.05> (1,3 друк. арк.; особистий внесок здобувача: для формування мотиваційної основи трансформаційного лідерства засобами економіко-математичного моделювання обґрунтовано умови ефективної стейкхолдерської взаємодії агропромислових бізнес-мереж в процесах реалізації спільних проєктів розвитку – 0,4 друк. арк.). **Індексується і реферується в базах даних:** *AgEcon, AGORA, AGRIS, BASE, CAB Abstracts, DOAJ, DRJI, EconBib, EconBiz, EconLit, EuroPub, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, OpenAIRE, Polish Scholarly Bibliography, RePEc, ResearchBib, SCOPUS, Ulrich's Periodicals Directory, Vernadsky National Library of Ukraine, WoS Core Collection (ESCI), WorldCat та ін.*

5. Khomych L. Peculiarity of leadership in stakeholder interaction management in sustainable development projects of entrepreneurial structures. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences*. 2022. Is. 2. Part 1. P. 179-183. [https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2\(1\)-25](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-304-2(1)-25) (0,61 друк. арк.) **Індексується і реферується в базах даних:** *Index Copernicus, Google Scholar, НБУ ім. В.І. Вернадського.*

6. Krasovska G., Stadnyk V., Khomych L. Motivation models of leadership in managing of organizational development. *Modeling the development of the economic systems*. 2022. № 3. P. 72-78. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-10> (0,95 друк. Арк.; особистий внесок здобувача: структуровано сукупність ролей та функціональних обов'язків лідера, введено термін «мотиваційна модель лідерства», виділено відмінності в мотиваційному наповненні моделей трансформаційного та транзакційного лідерства – 0,64 друк. арк.) **Індексується і реферується в базах даних:** *Index Copernicus, Google Scholar, НБУ ім. В.І. Вернадського.*

7. Хомич Л.В, Хрущ Н.А. Аналітична оцінка впливу війни на економічну активність і структурні зміни в економіці України. *Економіка та суспільство*. 2024. № 60. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-97> (1,0 друк.

арк.; особистий внесок здобувача: виділено макроекономічні тренди ділової активності і охарактеризовано структурні зміни в економіці України під впливом війни – 0,84 друк. арк.). **Індексується і реферується в базах даних:** Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI).

8. Хомич Л.В. Комплаєнс-ризики проєктів розвитку підприємницьких структур: види, мотиваційне підґрунтя і можливості мінімізації. *Економіка та суспільство*. 2024. № 65. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-47> (0,96 друк. арк.) **Індексується і реферується в базах даних:** Vernadsky National Library, Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor, Eurasian Scientific Journal Index (ESJI).

б) які засвідчують апробацію основних результатів дослідження

9. Стадник В.В., Хомич Л.В. Особливості розроблення мотиваційних програм в умовах операційної мінливості бізнесу. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI столітті*. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Кропивницький, 22 листопада 2018 р. Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2018. 284 с. С.276-279. (0,2 друк.арк. Особистий внесок автора: визначено методичні підходи до розроблення мотиваційних програм в умовах операційної мінливості бізнесу – 0,12 друк.арк.)

10. Хомич Л.В. Мотиваційні чинники кризи управління у життєвому циклі підприємства. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: тези доповідей XXVII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2019, 15-17 травня 2019 р.: у 4 ч. Ч. III. / за ред. проф. Сокола Є.І. Харків: НТУ «ХПІ». 425 с. С. 386. (0,1 друк. арк.)

11. Стадник В.В., Хомич Л.В. Мотиваційний потенціал лідера у функціональному забезпеченні управлінського процесу. *Сучасний менеджмент економічних систем в координатах парадигми сталого розвитку*. Матеріали I Міжнародної науково–практичної конференції (Одеський національний політехнічний університет, м.Одеса, 18 вересня 2019). Одеса: ОНПУ, 2019. 251 с. С. 96-100. https://economics.net.ua/files/science/suchasnyy_men/2019/s4.pdf (0,5 друк. арк. Особистий внесок автора: систематизовано наукові погляди на сутність дефініцій «лідер» і «лідерство», виділено мотиваційні елементи базових характеристик лідера і обґрунтовано зміст терміну «мотиваційний потенціал лідера» – 0,35 друк. арк.)

12. Хомич Л.В. Поведінкові детермінанти функціонування і розвитку підприємства. *Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи*. 36. матер. ВНПК студентів і молодих вчених. 12 листопада 2019. У двох частинах. Ч. 1. Управлінська діяльність у бізнесових структурах / За заг.ред. проф. А.В. Серікова Харків: ХНУБА, 364 с. С. 283-288. (0,34 друк. арк.)

13. Хомич Л.В. Поведінкові стереотипи і результативність інноваційної діяльності підприємства. *Соціально-компетентне управління корпораціями в умовах поведінкової економіки*: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (18 лютого 2020 р.)] / відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк, 2020. 612 с. С.507-509 (0,22 друк. арк.)

14. Хомич Л.В. Лідерство і корпоративна культура у формуванні мотиваційного середовища інноваційного розвитку. *Актуальні проблеми*

соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки: Збірник наукових статей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції (16 – 17 квітня 2020 р.). Частина 2. Дніпро: НМетАУ, 2020. 447 с. С. 194-198. (0,19 друк. арк.)

15. Хомич Л.В. Функції і мотиваційний потенціал лідера в управлінні креативністю та інноваційними змінами. *Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції. Харків: ХНУБА, 2020. 567 с. (0,14 друк. арк.)*

16. Хомич Л.В. Лідерство і ефективність організаційної взаємодії. *Актуальні проблеми економіки та управління: теоретичні і практичні аспекти: тези доп. VI міжнар. наук. -практ. конф., 14–16 трав. 2020 р., м. Хмельницький. – Хмельницький: ХНУ, 2020. – 261 с. – С.192-194. (0,13 друк. арк.)*

17. Хомич Л.В. Роль лідера у зменшенні ризиків інноваційного розвитку підприємства. *Інноваційний розвиток та безпека підприємств в умовах неоіндустріального суспільства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (27 жовт. 2020 р.) / відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. Луцьк: ВНУ ім. Лесі Українки, 2020. 754 с. С. 219-221. (0,22 друк. арк.)*

18. Хомич Л.В. Мотиваційні детермінанти управлінських криз в процесі розвитку підприємницьких структур. *Економіка, освіта, технології в контексті глобальних викликів: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (23-24 вересня 2021 р.). Тези доповідей. Черкаси: ЧДБК, 2021. 471 с. С.225–227. (0,15 друк. арк.)*

19. Стадник В.В., Хомич Л.В. Потенціал різноманітності в розвитку конкурентоспроможності підприємств індустрії гостинності. *Економічний розвиток держави, регіонів та підприємств: проблеми та перспективи: матеріали IV Міжн. наук.-практ. конф. молодих вчених (28-29 квітня 2021 – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2021. 420 с. С. 259-261 (0,15 друк.арк.)*

20. Хомич Л.В. Поведінковий підхід до управління розвитком туристичного бізнесу в умовах глобальних викликів. *Сучасні тренди поведінки споживачів товарів і послуг: III Міжнародна науково-практична конференція, 25-26 лютого 2022 р.: [тези доп.]. Рівне: О. Зень, 2022. 251 с. С.181-182 (0,15 друк.арк.)*

21. Хомич Л.В. Стратегічний підхід до трансформації бізнес-процесів туристичних підприємств України за сучасних безпекових викликів. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики: матеріали VI Міжн. наук.-практ. конф, 19 травня 2022 р. Полтава: ПДАУ, 2022.1310 с. С.918-921(0,15 друк.арк.)*

22. Хомич Л.В. Мотиваційний потенціал лідерства в управлінні інноваційним розвитком підприємницьких структур. *Звіт про НДР № 0120U102755 «Ресурсне та інституційне забезпечення сталого розвитку соціально-економічних систем». Хмельницький, 2023. 208 с. С. 109-123.URL: <http://elar.khmnmu.edu/jspui/handle/123456789/14362/> С.168-178. (0,52 друк. арк.)*

ВВАЖАТИ,

що дисертаційна робота Хомич Лілії Василівни «Мотиваційний потенціал лідера в забезпеченні розвитку підприємства», яка подана на здобуття ступеня доктора філософії, за своїм науковим рівнем та практичною цінністю, змістом та оформленням повністю відповідає вимогам пп. 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», затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, та відповідає напрямку наукового дослідження освітньо-наукової програми Хмельницького національного університету зі спеціальності 051–Економіка.

РЕКОМЕНДУВАТИ:

дисертаційну роботу «Мотиваційний потенціал лідера в забезпеченні розвитку підприємства», подану Хомич Лілією на здобуття ступеня доктора філософії, до захисту

**Головуючий публічної презентації,
завідувач кафедри економіки, аналітики,
моделювання та інформаційних технологій в бізнесі
Хмельницького національного університету,
доктор економічних наук, професор**

