

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0825U001859

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 21-05-2025

Статус: Наказ про видачу диплома

Реквізити наказу МОН / наказу закладу: Наказ Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого від 09.06.2025 № 161



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Кривенко Ерік Юрійович

2. Erik Y. Kryvenko

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: 0009-0006-6657-1983

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 081

Назва наукової спеціальності: Право

Галузь / галузі знань: право

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: право

Дата захисту: 23-05-2025

Спеціальність за освітою: правознавство

Місце роботи здобувача: Адвокатське об'єднання «Фемілі»

Код за ЄДРПОУ: 45314050

Місцезнаходження: пр. Науки, 37, Харків, Харківський р-н., 61072, Україна

Форма власності: Приватна/недержавна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 8177

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 10.63.01

Тема дисертації:

1. Правове регулювання мотивації і стимулювання працівників.
2. Legal regulation of employee motivation and stimulation.

Реферат:

1. У дисертації доведено, що буде-яке стимулювання праці є за своєю природою трудовим, тобто категорія «трудове стимулювання» є збірним поняттям щодо всіх видів стимулювання праці, а тому виокремлювати такий окремий вид стимулювання працівників як трудове є недоцільним. Тоді як виокремлення статусного та інтелектуально-творчого стимулювання має сенс як для науки, так і для практики, адже має прямий зв'язок із інноваційною працею. Автор довів, що мотивація та стимулювання є нероздільними в аспекті впорядкування трудових і пов'язаних з ними відносин. Мотивацію і стимулювання праці не можна розглядати окремо, розділяти, адже вони є взаємозалежними та взаємообумовленими. Більше того, мотивація та стимулювання існують на кожному етапі трудової активності працівника, формуючи відповідний цикл, а відтак ці категорії пов'язані з видами правовідносин у сфері праці. У дисертації встановлено, що на етапі виникнення правовідносин, що передують трудовим, мотивація проявляється як

рушійне позитивне явище, що втілюється в прагненнях особи до високої заробітної плати, престижності роботи, належних і безпечних умов праці, можливості професійного зростання. Стимулом же на цьому етапі, який є базовим та позитивним, виявляється прагнення до професійного визнання. На етапі виникнення трудових відносин та відносин, що їх супроводжують, мотиви та стимули працівника (вже тут особа має саме такий правовий статус) дещо трансформуються. Зокрема, на цьому етапі стимулювання працівника може бути як позитивним, так і негативним. До позитивного стимулювання працівника ми відносимо матеріальне та моральне. До матеріального належить преміювання, бонуси, програми лояльності для працівників (приміром, оплата дитячого садочка для дитини працівника, оплата курсів іноземних мов, спортзалу, тощо), оплата професійного навчання працівника (підвищення кваліфікації, стажування, трудова мобільність). До морального позитивного стимулювання на цьому ж етапі трудової діяльності працівника ми відносимо визнання досягнень працівника, що відзначилося грамотами, відзнаками, нагородами, тощо. На етапі виникнення трудових відносин та відносин, що їх супроводжують, стимулювання працівника може бути негативним, зокрема депреміювання, дисциплінарні стягнення, приміром, догана і як найтяжчий негативний стимул – звільнення працівника з ініціативи роботодавця. На цьому ж етапі проявляється й мотивація працівника, яка також є позитивною і негативною. Так, позитивна мотивація працівника на етапі виникнення трудових відносин та відносин, що їх супроводжують, охоплює такі мотиви, які «тримають» працівника на певній роботі (посаді) і підштовхують до активної праці, а саме: належні, безпечні та комфортні умови праці, дружній колектив, ефективна командна робота, ротація працівників, постійне кар'єрне зростання, розширення посадових повноважень. При цьому рушійна позитивна мотивація та базовий позитивний стимул нікуди не зникають на цьому етапі також. Водночас на етапі виникнення трудових відносин та відносин, що їх супроводжують мотивація може бути негативною, яка проявляється в сумлінному виконанні трудових обов'язків з метою погашення дисциплінарного стягнення та як найтяжчий мотиваційний тягар – звільнення за ініціативою працівника. Автором до стимулюючих і мотивуючих факторів віднесено звільнення з ініціативи роботодавця та з ініціативи працівника, які в свою чергу активують відносини, що впливають з трудових і водночас загострюють у працівника бажання пошуку кращої роботи, аніж попередня, а значить «запускають» увесь цикл мотивації й стимулювання до ефективно та продуктивно праці знову і все повторюються по «колу безкінечності» з рушійної позитивної мотивації та базового позитивного стимулу знову і знову. До ключових принципів мотивації та стимулювання працівників автором роботи віднесено принципи доцільності, співмірності, обґрунтованості й рівності. При цьому всі ці принципи мають дотримуватися для забезпечення належного й ефективного стимулювання та мотивації працівників. Принцип доцільності полягає в зумовленості конкретною поведінкою працівника застосування визначених заходів та методів стимулювання та мотивації працівників. Принцип співмірності означає, що кожен застосований мотиваційний чи стимуляційний захід має відповідати за ступенем і значимістю конкретним досягненням, здобуткам, прорахункам чи проступкам працівника. Принцип обґрунтованості означає, що мотивація та стимулювання працівників завжди повинні мати об'єктивне підґрунтя, що має виявлятися в наявності чітких правил та критеріїв застосування конкретних заходів стимулювання та мотивації працівників. Принцип рівності означає, що абсолютно кожен працівник за одні й ті ж результати, показники, заслуги професійної діяльності має отримувати рівні заходи мотивації та стимулювання, які мали інші працівники за тотожні результати, показники, заслуги професійної діяльності.

2. The thesis proves that any labour stimulation is inherently labour-related, that is, the category “labour stimulation” is a collective concept for all types of labour stimulation, and therefore it is inappropriate to single out such a separate type of employee stimulation as labour. Whereas the separation of status and intellectual-creative stimulation makes sense both for science and for practice because it has a direct connection with innovative work. The author has proved that motivation and stimulation are inseparable in the aspect of regulating labour and related relations. Motivation and stimulation of work cannot be considered separately, or separated because they are interdependent and mutually determined. Moreover, motivation and stimulation exist at each stage of the employee's labour activity, forming a corresponding cycle, and therefore, these categories are related to the types of legal relations in the field of labour. The thesis established that at the stage of the emergence of legal relations

preceding labour, motivation is manifested as a driving positive phenomenon, which is embodied in a person's aspirations for a high salary, prestigious work, proper and safe working conditions, and opportunities for professional growth. The incentive at this stage, which is basic and positive, is the desire for professional recognition. At the stage of the emergence of labour relations and the relations that accompany them, the motives and incentives of the employee (already here the person has exactly this legal status) are somewhat transformed. In particular, at this stage, employee stimulation can be both positive and negative. We refer to material and moral incentives to the positive stimulation of the employee. Material incentives include rewards, bonuses, loyalty programs for employees (for example, paying for kindergarten for an employee's child, paying for foreign language courses, a gym, etc.), and paying for professional training of an employee (advanced training internships, labour mobility). To the moral positive stimulation at the same stage of the employee's labour activity, we refer to the recognition of the employee's achievements, which were marked by diplomas, honors, awards, etc. At the stage of the emergence of labour relations and the relations that accompany them, employee incentives can be negative, in particular deprecation, disciplinary sanctions, for example, a reprimand, and as the most severe negative incentive – the dismissal of an employee at the initiative of the employer. At the same stage, the employee's motivation is manifested, which is also positive and negative. Thus, the positive motivation of an employee at the stage of the emergence of labor relations and the relations that accompany them includes such motives that keep the employee in a certain job (position) and encourage him to work actively, namely: proper, safe and comfortable working conditions, friendly team, effective teamwork, employee rotation, continuous career growth, expansion of job powers. At the same time, driving positive motivation and basic positive incentives do not disappear anywhere at this stage either. At the same time, at the stage of the emergence of labour relations and the relations that accompany them, motivation can be negative, which manifests itself in conscientious performance of labour duties to repay disciplinary sanctions and as the heaviest motivational burden – dismissal at the initiative of the employee. The author has classified dismissal at the initiative of the employer and at the initiative of the employee as stimulating and motivating factors, which in turn activate relations arising from labour and at the same time sharpen the employee's desire to find a better job than the previous one, which means that they “launch” the entire cycle of motivation and stimulation to effective and productive work repeat over and over again in the “circle of infinity” from driving positive motivation and basic positive incentive over and over again. The author of the work has included the principles of expediency, proportionality, reasonableness, and equality among the core principles of employee motivation and stimulation. At the same time, all these principles must be followed to ensure proper and effective stimulation and motivation of employees. The principle of expediency consists in determining the application of certain measures and methods of stimulation and motivation of employees due to the specific behaviour of the employee. The principle of proportionality means that each applied motivational or incentive measure must correspond in degree and significance to specific achievements, gains, miscalculations, or misdeeds of the employee.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Не застосовується

Підсумки дослідження: Нове вирішення актуального наукового завдання

Публікації:

- 1. Кривенко Е. Ю. Оптимізація системи мотивації трудової діяльності працівників – один із факторів розвитку підприємств. Соціальне право/Б. 2021. № 4. С. 77–86.

- 2. Krivenko E. Yu. Moral Stimulation as a Means of Increase Motivation of Employees. The scientific heritage. 2023. № 113(113). P. 42–46.
- 3. Кривенко Е. Ю. Мотивація трудової діяльності персоналу у зарубіжних країнах: досвід для України. Право та державне управління/Б. 2022. № 2. С. 81–86.
- 4. Кривенко Е. Ю. Преміювання як засіб мотивації працівників. Аналітично-порівняльне правознавство/Б. 2023. № 3. С. 178–182.
- 5. Кривенко Е. Ю. Мотивація працівників: суть та значення. Правові виклики сучасності: захист прав людини в умовах пандемії : матеріали II міжнар. наук.-практ. онлайн конф. (м. Чернівці, 22 жовт. 2021 р.) / [редкол. : Н.Д. Гетьманцева (гол.), О.В. Кіріяк (відпов. секр.) та ін.]. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. С. 230–231.
- 6. Кривенко Е. Ю. Заробітна плата як найважливіший метод матеріального стимулювання. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів : тези допов. учасн. III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 листоп. 2021 р.) / за ред. : М. І. Іншина, М. Б. Мельник. Київ : ФОП Маслаков, 2021. С. 146–148.
- 7. Кривенко Е. Ю. Щодо впровадження зарубіжних моделей мотивації та стимулювання персоналу в Україні. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття» (до 25-річчя Національного університету «Одеська юридична академія» та 175-річчя Одеської школи права) у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.) / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Вид. дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 590–592.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПІВ:

Впровадження результатів дисертації: Планується до впровадження

Зв'язок з науковими темами: 0111U000960

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Ярошенко Олег Миколайович

2. Oleg M. Yaroshenko

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9022-4726

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

- Гетьманцева Ніна Дмитрівна
- Nina D. Hetmantseva

Кваліфікація: д.ю.н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-6143-1627

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Код за ЄДРПОУ: 02071240

Місцезнаходження: вул. Коцюбинського, буд. 2, Чернівці, 58012, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

- Дрозд Олексій Юрійович
- Oleksii Y. Drozd

Кваліфікація: д. ю. н., професор, 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-4514-6594

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національна академія внутрішніх справ

Код за ЄДРПОУ: 08751177

Місцезнаходження: пл. Солом'янська, 1, Київ, 03035, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

- Луценко Олена Євгенівна
- Olena Y. Lutsenko

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-9357-8546

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Швець Наталія Миколаївна

2. Nataliia M. Shvets

Кваліфікація: к. ю. н., доц., 12.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-9899-196X

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Код за ЄДРПОУ: 02071139

Місцезнаходження: вул. Пушкінська, буд. 77, Харків, Харківський р-н., 61024, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Середа Олена Григорівна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Середа Олена Григорівна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Лейба Людмила Василівна

Реєстратор

УкрІНТЕІ

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна