

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора
**Лопушняк Галини Степанівни на дисертаційну роботу Балясного
Віктора Олеговича на тему: «Організаційно-економічне забезпечення
гнучкої політики зайнятості персоналу підприємств»,**
виконану для здобуття ступеня доктора філософії
з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
за спеціальністю 051 «Економіка»

1. Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами

В сучасних умовах глобалізації та розвитку інформаційних технологій все більшої популярності та розвитку набувають гнучкі, або нестандартні форми зайнятості працівників. Посилення гнучкості в управлінні зайнятістю дозволили продовжити діяльність більшості підприємств в умовах запровадження карантинних обмежень та воєнного стану. Водночас, потреба посилення конкурентоспроможності підприємств на тлі особливостей сучасних викликів, сприяли зміні підходів до регулювання тривалості робочого часу, регламентації безпосередніх завдань працівникам, залучення персоналу.

Таким чином, гнучка зайнятість стала «лідером» в реалізації соціально-трудових відносин. Але нові форми залучення персоналу поставили перед керівництвом підприємств нові запитання, зокрема, щодо оновлення норм праці, делегування повноважень, оцінювання результатів роботи, порядку та етики комунікацій, тощо. На жаль, неврегульованість на нормативному рівні деяких атипових форм залучення персоналу (платформна робота), викрила проблеми відсутності соціального захисту працівників.

Пропоновані урядом рекомендації з організації роботи за гнучкого графіку не враховують особливості організації самої праці в умовах цифровізації. Тож необхідність розвитку теоретико-методичних і практичних засад реалізації гнучких форм зайнятості в діяльність вітчизняних

підприємств є нагальним завданням, а дисертаційна робота Балясного В.О. актуальною.

Дисертаційне дослідження здобувача присвячено узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу.

Дисертаційну роботу виконано згідно з планами наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. В основу роботи покладено науково-методичні й практичні розробки, що є частиною: госпдоговірної науково-дослідної роботи за темою «Формування компенсаційного пакету в системі стимулювання персоналу» (державний реєстраційний номер 0123U102075), за якою здобувачем розроблено вступ та підрозділ «Компенсаційний пакет як елемент стимулювання персоналу»; науково-дослідної роботи «Науково-методичне забезпечення управлінської діяльності в умовах кризового та воєнного стану» (державний реєстраційний номер 0122U201259), за якою здобувачем розроблено розділ 2 «Науково-методичне забезпечення антикризового управління персоналом», де дисертант приймав безпосередню участь.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Основні наукові положення, розроблені методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Проведене дослідження базується на комплексному аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, в яких узагальнено теоретико-методологічні основи концепції флексік'юриті, проведено змістовний аналіз нормативно-правової регламентації гнучких форм зайнятості та інституційного середовища в Україні, а також практичних рекомендацій організаційно-економічного

забезпечення впровадження гнучких форм зайнятості в діяльність вітчизняних підприємств.

Для вирішення поставлених у роботі завдань дисертантом використано сукупність сучасних методів наукового дослідження, зокрема теоретичного узагальнення та наукової класифікації – для визначення сутності та структурного змісту понять «нестандартна зайнятість», «гнучка зайнятість», «флексік'юріті»; статистичного аналізу – для оцінки макроекономічних детермінант реалізації гнучкої політики зайнятості, метод експертних оцінок – для визначення особливостей реагування вітчизняними підприємствами на зміни в зовнішньому середовищі протягом останніх років; контент-аналізу та бібліографічного аналізу – для дослідження особливостей використання концепції флексік'юріті; таксономії – для побудови моделі флексік'юріті, адаптивної до українських реалій, яка базується на двовимірному підході, запропонованому Європейським фондом покращення умов життя та праці; SWOT-аналізу – для аналізу можливостей впровадження гнучких форм зайнятості на вітчизняних підприємствах; графічний метод – для наочного зображення викладених положень дисертації.

Використання зазначених вище методів дало змогу узагальнити теоретичні підходи до визначення поняття «флексік'юріті», розробити методичний підхід до побудови таксономічних показників гнучкості та безпеки вітчизняного ринку праці; провести кількісну оцінку суворості норм вітчизняного законодавства у сфері захисту зайнятості, провести узагальнення існуючих різновидів гнучкої політики зайнятості персоналу шляхом виділення трьох класифікаційних ознак.

Дисертаційна робота має логічну побудову, її автор системно підійшов до постановки проблеми, формулювання завдань, обрав влучні методи та прийоми дослідження.

Глибокий аналіз змісту дисертації та опублікованих наукових праць здобувача Балясного Віктора Олеговича дали змогу констатувати високий рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і наданих

рекомендацій. Представлений матеріал дисертаційної роботи базується на сучасних теоретичних та практичних дослідженнях. Основні положення та висновки дисертації мають достатній рівень апробації, доповідались й одержали схвалення на міжнародних науково-практичних конференціях.

Наукова новизна отриманих автором результатів полягає в розробленні і науковому обґрунтуванні теоретико-методичних і прикладних засад організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості.

У процесі роботи над дисертацією здобувачем:

вперше визначено таксономічні показники моделі флексік'юриті для України, які ґрунтуються на двовимірному підході, запропонованому Європейським фондом покращення умов життя та праці (с. 113 -115), що дозволило визначити динаміку гнучкості та безпеки вітчизняного ринку праці протягом останніх 5 років та провести компаративний аналіз за цими критеріями порівняно з іншими країнами ОЕСР (с. 115 -120);

удосконалено:

науково-методичний підхід щодо кількісної оцінки суворості норм вітчизняного законодавства у сфері захисту зайнятості, який дозволив побудувати зведені індикатори законодавства із захисту зайнятості за трьома напрямками (індивідуальні та масові звільнення; тимчасова зайнятість) (с.145-164);

методичний підхід до впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств на прикладі ПрАТ «Харківенергозбут», який, на відміну від існуючих, полягає у виділенні восьми етапів цього процесу й урахуванні можливостей застосування гнучких форм зайнятості залежно від категорій персоналу та бальної оцінки особистих та професійних якостей працівника, що дозволить зробити процес впровадження системним та зрозумілим для усіх зацікавлених сторін (с. 165-188);

дістало подальший розвиток:

визначення поняття «гнучкої політики зайнятості персоналу» як політики підприємства по відношенню до працівників, яка надає останнім

можливість індивідуалізації трудових відносин в питаннях організації робочого часу, робочого місця, а також організації праці і забезпечується особливим нормативно-правовим регулюванням за рахунок акцентування уваги на індивідуалізації праці (с. 23-63);

класифікація гнучкої політики зайнятості персоналу, яка на відміну від існуючих, полягає у виділенні трьох класифікаційних ознак: ті, що акцентують увагу на нормативно-правовому аспекті регулювання зайнятості на підприємствах; ті, що акцентують увагу на організаційних засадах забезпечення гнучких форм зайнятості; ті, що враховують особливості обліку найманих працівників (с. 31-36).

Отримані автором наукові результати мають достатній ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням досліджень вітчизняних та закордонних учених-економістів, використанням значного обсягу статистичної інформації та застосуванням математичних методів, апробацією та впровадженням у діяльність організацій та установ, а також у навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Одержані результати полягають в удосконаленні методичного інструментарію впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств, удосконаленні науково-методичного підходу щодо кількісної оцінки суворості норм вітчизняного законодавства у сфері захисту зайнятості, узагальненні та доповненні існуючих різновидів гнучкої політики зайнятості персоналу підприємств.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для розроблення програм переходу на гнучкі форми зайнятості персоналу для вітчизняних підприємств.

Запропонований методичний підхід до винагороди за працю, яка враховує стадії життєвого циклу підприємства, а також балову оцінку особистих та професійних компетентностей, впроваджено у діяльність АТ «Харківміськгаз» (довідка № 07/2901, від 02.09.2024 р.); пропозиції до впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність ПрАТ «Харківенергозбут» (довідка № 05/5433, від 10.09.2024 р.).

4. Повнота викладення наукових результатів дисертації в опублікованих працях

Основні наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел (124 найменування, більшість яких опубліковані за останні 5 років та наявністю великої кількості робіт закордонних науковців), прямо чи опосередковано дотичних до проблематики дослідження, використанням значного обсягу матеріалів даних державної служби статистики, власних досліджень і використанням сучасних методів досліджень та апробацією результатів дисертації на конференціях.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у 8 наукових працях загальним обсягом 2,68 ум.-друк. арк., з них особисто здобувачеві належить 2,053 ум.-друк. арк.

Структура наукових праць за темою дисертації: 1 стаття у вітчизняному виданні, що включене до міжнародної наукометричної бази Web of Science; 2 статті у наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних; 5 публікацій за матеріалами конференцій.

Вимоги Постанови КМУ від 06.03.2019 № 167 «Про присудження ступеня доктора філософії» зі змінами, згідно з Постановами КМУ № 979 від 21.10.2020 та № 608 від 09.06.2021 р., до кількості публікацій у

спеціалізованих виданнях виконано. Наукові результати, що викладені у дисертацій та публікаціях, одержані автором самостійно та повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дослідження.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

5. Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, перелік умовних позначень, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Загалом, оцінюючи позитивно та визнаючи достатньо високий рівень розроблення теоретичних положень та методичних підходів, практичних рекомендацій, обґрунтованість отриманих наукових висновків та пропозицій, необхідно відзначити дискусійність окремих положень:

1. Дисертант використовуючи термін «гнучка політика зайнятості» розглядає вказане явище як форму (різновид) зайнятості, проте політика, як управлінський процес, передбачає постановку цілей та завдань, обґрунтування заходів впливу (економічного, соціального, технологічного, тощо характеру) на соціально-трудова сферу. Важливим має бути представлення критеріїв визначення гнучкості політики зайнятості, а також відповідних інструментів досягнення цієї гнучкості. Крім того, доцільно було б поєднати представлені в роботі моделі зайнятості, описавши їх внутрішню

структуру та взаємозв'язки, та різні підходи до реалізації гнучкої політики зайнятості.

2. Пропонуючи впровадження концепції флексік'юриті в Україні, доречно врахувати особливості сучасних викликів перед країною, зокрема, що пов'язані зі збройною агресією. Не менш корисним було б деталізувати напрями покращення соціальної захищеності працюючих для підприємств різних сфер економічної діяльності в Україні.

3. Проведений дисертантом аналіз зайнятості в Україні є значним та корисним для досягнення поставлених завдань, проте систематизація та групування різних за характером впливів на стан ринку праці чинників зовнішнього та внутрішнього його середовища дозволило б розширити перелік пропонованих індикаторів гнучкості зайнятості (наприклад, показниками соціальної захищеності) та довести потребу впровадження заявленого інструментарію впровадження гнучкої HRM-стратегії на підприємствах.

4. Досліджуючи гнучкість зайнятості важливо орієнтуватися не лише на організаційні аспекти, але враховувати інституційні та інституціональні обмеження. Варто звернути увагу на те, що реалізація гнучкої політики зайнятості (про що автор писав у 1 розділі) залежить від характеру нормативно-правового поля та інтересів ключових стейкхолдерів на ринку праці, тому в аналітичному розділі доцільно конкретизувати впливи соціальних партнерів, вектору стратегічних рішень у царині зайнятості, розвитку інститутів зайнятості на гнучкість ринку праці в цілому на та політику зайнятості.

5. Цікавим є методичний підхід до побудови зведених індикаторів законодавства із захисту зайнятості в Україні, який враховує ключові аспекти реалізації процедури звільнення та тимчасової зайнятості в Україні. Проте доцільно було б врахувати побудовані індикатори в моделі державного регулювання гнучких форм зайнятості, представлені автором на рис. 3.3.

6. Пропонуючи запровадження гнучкої HRM-стратегії, в роботі було б доречно визначити сутнісні ознаки такої стратегії та критерії її ефективності. Візуалізація такої HRM-стратегії значно б полегшила сприйняття та розуміння змісту пропонованої стратегії для роботодавців. Обґрунтовуючи запровадження гнучкої HRM-стратегії також варто звернути увагу на особливості змісту та характеру роботи різних категорій працівників та можливості використання цифрових інструментів для різних HR процесів.

Проте, висловлені вище зауваження суттєво не впливають на теоретико-методичну та науково-практичну значущість, обґрунтованість та достовірність авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Балясного Віктора Олеговича. Проте, висловлені вище зауваження суттєво не впливають на теоретико-методичну та науково-практичну значущість, обґрунтованість та достовірність авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Балясного Віктора Олеговича.

7. Загальний висновок

Дисертація Балясного Віктора Олеговича на тему «Організаційно-економічне забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу підприємств», подана на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка», виконана на належному науковому рівні, а отримані результати дослідження характеризуються науковою новизною та мають теоретичну і практичну значимість. У дослідженні вирішене важливе науково-практичне завдання, що полягає в поглибленні теоретико-методичних засад та напрацюванні практичних рекомендацій щодо удосконалення організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості.

Результати аналізу тексту дисертаційної роботи та публікації Балясного В.О. засвідчують відсутність ознак порушення автором вимог академічної доброчесності. Текст дисертації містить посилання на джерела інформації у випадку використання ідей, розробок, тверджень, відомостей, статистичних даних.

Дисертаційна робота Балясного В.О. за змістом відповідає спеціальності 051 «Економіка», вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах) затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року №261 (зі змінами), вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» (зі змінами) та Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження доктора філософії, затвердженого Постановою КМУ від 12 січня 2022 р. №44, а її автор Балясний Віктор Олегович, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Офіційний опонент:

Завідувач кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київського національного економічного
університету імені Вадима Гетьмана,
доктор економічних наук, професор

 Галина ЛОПУШНЯК

Галина Лопушняк
Категорія: Кадровий відділ кадрів
Функціональний експерт
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
В. П. Герасимчук