

ВІДГУК

офіційного опонента доктора економічних наук, професора
**Лісогор Лариси Сергіївни 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.

Посилення глобалізаційних тенденцій розвитку світової економіки обумовлює необхідність забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили, використання конкурентних переваг, пов'язаних із підвищенням гнучкості зайнятості. Масштаби застосування гнучких форм зайнятості значно збільшилися під час пандемії COVID-19, а також розширилися після повномасштабного вторгнення РФ в Україну. Відповідно, для підвищення ефективності використання робочої сили, швидкого реагування на зміни економічної кон'юнктури доцільно використовувати гнучкі форми зайнятості персоналу. Пріоритетного значення набувають проблеми удосконалення методичних підходів до оцінювання рівня гнучкості та безпеки вітчизняного ринку праці, необхідних для розроблення програм переходу на гнучкі форми зайнятості персоналу на мікро- та мезо-рівні. Саме необхідність розроблення методичних підходів та практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу обумовлює актуальність теми дисертаційного дослідження Балясного В.О.

Представлена дисертаційна робота присвячена вирішенню актуальних наукових та практичних завдань щодо подальшого розвитку теоретичних положень, удосконалення методичних підходів, а також розроблення практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу.

Основні результати, теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи були використані у процесі підготовки госпдогвірної науково-

дослідної роботи за темою «Формування компенсаційного пакету в системі стимулювання персоналу» (державний реєстраційний номер 0123U102075), у рамках виконання якої було підготовлено вступ та підрозділ «Компенсаційний пакет як елемент стимулювання персоналу»; бюджетно-кафедральної науково-дослідної роботи за темою «Науково-методичне забезпечення управлінської діяльності в умовах кризового та воєнного стану» (державний реєстраційний номер 0122U201259), здобувачем було розроблено розділ 2 «Науково-методичне забезпечення антикризового управління персоналом».

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

Основні наукові положення, розроблені теоретико-методологічні та методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Проведене дослідження здійснено, базуючись на комплексному та ґрунтовному аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, в яких узагальнено теоретико-методологічне підґрунтя організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу як на регіональному рівні, так і рівні окремого підприємства.

Для вирішення поставлених у роботі завдань дисертантом використано сукупність комплексних сучасних методів наукового дослідження, зокрема, теоретичного узагальнення, системного аналізу 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 в Україні, що 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 зображення викладених положень дисертації).

Використання зазначених вище методів дало змогу узагальнити теоретичні підходи до визначення поняття «гнучка зайнятість» та «флексік'юріті», розробити методичний інструментарій впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств, обґрунтувати детермінанти нормативно-правового забезпечення гнучких форм зайнятості, визначити напрями реалізації практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу підприємств.

Структура дисертаційної роботи визначається метою дослідження, спрямована на вирішення поставлених у роботі завдань, відповідно до логіки дослідження. В результаті розв'язання поставлених завдань був отриманий науковий результат, що відображає новизну різного ступеня: уперше, удосконалено і дістали подальшого розвитку.

На захист автором представлено такі наукові результати:

- удосконалено науково-методичний підхід щодо кількісної оцінки суворості норм вітчизняного законодавства у сфері захисту зайнятості, який передбачає побудову зведених індикаторів законодавства із захисту зайнятості, визначення існуючих прогалин, пов'язаних із відсутністю норм щодо компенсації після несправедливого звільнення, відсутністю додаткових витрат роботодавців під час масового вивільнення працівників, та відсутністю врегулювання питань тимчасової зайнятості;

- удосконалено методичний інструментарій впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств (на прикладі ПрАТ «Харківенергозбут»), який передбачає виокремлення етапів впровадження, використання різних форм гнучкості (залежно від категорій персоналу), та індивідуальних особливостей конкретних працівників за допомогою їхньої бальної оцінки;

- визначено поняття «флексік'юріті» (з урахуванням особливостей західної концепції та вітчизняного інституційного середовища) як політику зайнятості, яка реалізується державою на макро-рівні, та окремими підприємствами, що спрямовується на підвищення гнучкості ринків праці, а також забезпечує інтереси роботодавців та підвищує рівень соціальної захищеності працівників шляхом нормативно-договірного регулювання;

- побудовано таксономічні показники моделі флексік'юріті в Україні, що ґрунтуються на двовимірному підході Європейського фонду покращення умов життя та праці, що передбачає розрахунок таксономічних показників гнучкості та безпеки для вітчизняного ринку праці;

- визначено поняття «гнучка політика зайнятості персоналу» як політику підприємства по відношенню до працівників, яка забезпечує індивідуалізацію трудових відносин у питаннях організації робочого часу, робочого місця, а також організації праці, що визначається особливим нормативно-правовим регулюванням (за рахунок акцентуації уваги на індивідуалізації праці);

- здійснено класифікацію різновидів гнучкої політики зайнятості персоналу шляхом виділення 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.

Отримані автором наукові результати мають високий ступінь обґрунтованості, що підтверджується узагальненням досліджень вітчизняних та закордонних науковців, на основі використання значного обсягу статистичної інформації та застосування математичних методів, а також апробацією та впровадженням у діяльність організацій та установ, навчальний процес Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця.

3. Теоретична цінність і практична значущість наукових результатів

Наукове значення результатів дисертаційної роботи Балясного В.О. полягає у розвитку теоретико-методологічних положень і отриманні висновків, які покращують здобутки економічної науки у частині розроблення методичних підходів та реалізації практичних рекомендацій стосовно організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу. Одержані результати полягають в удосконаленні методичних підходів до оцінювання рівня гнучкості та безпеки вітчизняного ринку праці, обґрунтуванні детермінант нормативно-правового забезпечення гнучких форм зайнятості, покращенні методичного інструментарію впровадження гнучкої HRM-стратегії у діяльність вітчизняних підприємств.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження для реалізації практичних рекомендацій стосовно організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу. Рекомендації прикладного характеру можуть бути використані при розробленні програм переходу на гнучкі форми зайнятості персоналу для вітчизняних підприємств на мікро- та мезо-рівні.

Практична цінність розробок Балясного В.О. підтверджується їх упровадженням у діяльність організацій та установ, а саме: АТ «Харківміськгаз» (довідка № 07/2901, від 02.09.2024 р.), при плануванні використано рекомендації щодо бальної оцінки працівників (за показниками освіти, досвіду роботи, розумових здібностей, фізичних зусиль, ініціативності та самостійності та інших); ПрАТ «Харківенергозбут» (довідка № 05/5433, від 10.09.2024 р.), використано пропозиції до впровадження гнучкої HRM-стратегії, що дозволяє конкретизувати етапи впровадження, та визначити категорії персоналу, які будуть переводитись на гнучкі форми зайнятості (залежно від специфіки їхньої діяльності та індивідуальних особливостей працівників). Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи використані для забезпечення навчального процесу на кафедрі

соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні дисциплін «Ринок праці та зайнятість населення», «Основи соціальної політики», «Управління персоналом» для підготовки здобувачів за спеціальністю 051 «Економіка» та 232 «Соціальне забезпечення» (довідка № 24/86-07-69 від 04.10.2024).

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 найменувань, більшість яких опубліковані за останні 8 років), прямо чи опосередковано пов'язаних з проблематикою дослідження, використанням значного обсягу інформаційно-статистичних матеріалів державної служби статистики, власних досліджень і використанням сучасних методів досліджень, а також апробацією результатів дисертації на конференціях.

Висновки дисертації й основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, повною мірою були відображені у 8 наукових працях загальним обсягом 2,68 ум.-друк. арк., з них особисто здобувачеві належить 2,053 ум.-друк. арк. Серед публікацій є 1 стаття у виданні, що реферується в наукометричній базі 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., стосовно кількості публікацій у спеціалізованих виданнях виконано. Основні наукові результати, що викладені у дисертаційній роботі 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, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Дисертаційна робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено у 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

Оцінюючи позитивно результати дисертаційного дослідження, підтверджуючи виваженість теоретичних положень, розроблених методичних підходів та практичних рекомендацій, обґрунтованість отриманих наукових висновків та пропозицій, необхідно відзначити дискусійність окремих положень:

1. У процесі дослідження специфіки кризової та трансформаційної моделі гнучкої зайнятості, дисертантом було зазначено, що перехід від кризової моделі до трансформаційної передбачає залучення органів забезпечення зайнятості на державному рівні (с. 28). Водночас потребують більш детального обґрунтування механізми залучення державних органів забезпечення зайнятості для узгодження та урахування інтересів основних суб'єктів соціально-трудових відносин: роботодавців та найманих працівників.

2. Достатньо логічним є запропонований дисертантом підхід до побудови підсумкової матриці SWOT-аналізу впровадження гнучких форм зайнятості персоналу в діяльність вітчизняних підприємств. Зокрема, при аналізі поля ліквідації проблем дисертант визначає серед слабких сторін, які не можуть ефективно протидіяти негативним зовнішнім факторам, небажання підприємств використовувати гнучкі форми зайнятості, недостатню продуманість політики щодо вивільнення працівників (с. 137). Разом з тим,

потребують більшої конкретизації заходи, за допомогою яких можливо забезпечити підвищення ефективності політики щодо вивільнення працівників.

3. Заслуговує на увагу запропонований дисертантом механізм державного регулювання гнучких форм зайнятості, що передбачає використання певних інструментів регулювання гнучких форм зайнятості, залежно від стану ринку праці за показниками гнучкості та безпеки (с. 161). Дисертантом обґрунтовано, що низький рівень таксономічних показників гнучкості та безпеки потребує розширення переліку інструментів щодо покращення ситуації на ринку праці, зокрема, впровадження державних програм по запобіганню тривалій залежності від трансфертів. Водночас, під час виступу дисертанту доцільно відзначити, які програми можуть стати найбільш результативними для стимулювання підвищення економічної активності.

Проте, зазначені вище зауваження не впливають суттєво на теоретико-методичну та науково-практичну значимість, достовірність та обґрунтованість напрацювань дисертанта, представлених у дослідженні, та, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Балясного Віктора Олеговича.

7. Загальний висновок

Дисертаційну роботу Балясного В.О. «Організаційно-економічне забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу підприємств» можна визнати завершеним науковим дослідженням, кваліфікаційною науковою працею, результати якої дозволяють вирішити актуальне науково-практичне завдання щодо теоретичного обґрунтування та удосконалення методичних підходів, а також розроблення практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості.

Дисертація Балясного В.О. за змістом відповідає спеціальності 051 «Економіка», за якістю теоретико-методологічних та методичних розробок відповідає рівню дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Обрану тему дисертаційної роботи цілком розкрито; поставлену мету дослідження досягнуто; поставлені завдання дисертаційної роботи виконано; результати дослідження мають наукову новизну, теоретичне значення та практичну цінність.

Відповідно, при детальному розгляді представленої дисертаційної роботи Балясного В.О. не виявлено порушення академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фальсифікації та фабрикації).

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України №40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій», постанові Кабінету Міністрів України №44 від 12.01.2022р. «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», 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:

доктор економічних, професор,
головний науковий співробітник
відділу суспільних процесів
центру внутрішньополітичних
досліджень
Національного інституту
стратегічних досліджень

Лариса ЛІСОГОР

Лариса Лисогор завідує:

Заступник директора

Інституту

22.01.2025

Олександр Марасенко

