

**РІШЕННЯ**  
**РАЗОВОЇ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ**  
**ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ**

Здобувач ступеня доктора філософії БАЛЯСНИЙ Віктор Олегович, 09.12.1974 року народження, громадянин України,

освіта вища: закінчив у 2001 році Харківський державний економічний університет, за спеціальністю Фінанси, та здобув кваліфікацію економіста, не працює,

виконав акредитовану освітньо-наукову програму 051 «Економіка».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця від «23» грудня 2024 року № 362, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради –

Олена ЯСТРЕМСЬКА, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Рецензентів –

Оксана АЧКАСОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця;

Вікторія ЛУГОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

Офіційних опонентів –

Галина ЛОПУШНЯК, д.е.н., професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана.

Лариса ЛІСОГОР, доктор економічних наук, професор, Центр внутрішньо-політичних досліджень Національного інституту стратегічних досліджень, головний науковий співробітник.

на засіданні «11» лютого 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» Віктору БАЛЯСНОМУ на підставі публічного захисту дисертації «Організаційно-економічне забезпечення гнучкої політики зайнятості

персоналу підприємств» за спеціальністю 051 «Економіка».

Дисертацію виконано у Харківському національному економічному університету імені Семена Кузнеця, Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник – Галина НАЗАРОВА, доктор економічних наук, професор, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, завідувач кафедри соціальної економіки.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, в якому містяться нові науково обґрунтовані результати проведених здобувачем досліджень, присвячених узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо організаційно-економічного забезпечення гнучкої політики зайнятості персоналу.

У дисертації систематизовано підходи до визначення поняття «гнучка зайнятість», окреслено його відмінності з існуючими дефініціями; узагальнено існуючі різновиди гнучкої політики зайнятості персоналу та уточнено їх класифікацію за актуальними в умовах сьогодення ознаками; розкрито сутність та обґрунтовано детермінанти нормативно-правового забезпечення гнучких форм зайнятості; проведено бібліометричний аналіз особливостей реалізації концепції флексік'юріті; удосконалено інструментарій оцінювання рівня гнучкості та безпеки вітчизняного ринку праці; удосконалено науково-методичний підхід щодо кількісної оцінки суворості норм вітчизняного законодавства у сфері захисту зайнятості; удосконалено методичний інструментарій впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств, що має істотне значення для галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки».

Здобувач має 8 наукових публікацій за темою дисертації, з них 3 наукових публікації щодо дотримання вимог пунктів 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії:

1. Назарова Г. В., Балясний В. О. Теоретичні основи гнучкої та нестандартної зайнятості. *Бізнес Інформ*. 2022. №1. С. 230–238. (фахове видання, Категорія Б)

Посилання: [https://www.businessinform.net/article/?year=2022&abstract=2022\\_1\\_0\\_230\\_238](https://www.businessinform.net/article/?year=2022&abstract=2022_1_0_230_238)

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-230-238>

2. Балясний В. Інституційні засади гнучкої політики зайнятості. *Економіка та суспільство*. 2022. №45. (фахове видання, Категорія Б).

Посилання: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1992>

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-97>

3. Nazarova G., Sotnikova Yu., Churkin A., Baliasnyi V. The essence and peculiarities of the implementation of the concept of flexicurity in Ukraine. *Apuntesuniversitarios*. 2023. № 3(4). P. 88–98. (Web of Science Core Collection).

Посилання: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1490/1024>

DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v13i4.1490>

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент Галина Степанівна ЛОПУШНЯК, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана, надала позитивний відгук із зауваженнями:

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 їхню 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 із 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 врахувати 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 досліджень 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, представленої автором на рис. 3.3.

6. Пропонуючи запровадження гнучкої HRM-стратегії, в роботі було б доречно визначити сутнісні ознаки такої стратегії та критерії ефективності. Візуалізація такої HRM-стратегії значно полегшила б 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.

Офіційний опонент Лариса Сергіївна ЛІСОГОР, доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник Центру внутрішньо-політичних досліджень, Національний інститут стратегічних досліджень, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У процесі дослідження специфіки кризової та трансформаційної моделі гнучкої політики 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-трудова відносин: роботодавців та найманих працівників.

2. Достатньо логічним є запропонований дисертантом підхід до побудови підсумкової матриці SWOT-аналіз 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.

Рецензент Оксана Вікторівна АЧКАСОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У роботі розглядаються сучасні форми гнучкої зайнятості, як-от аутсорсинг, краудсорсинг тощо (підрозділ 1.1). Проте недостатньо приділено уваги аналізу ризиків, які можуть виникнути при їх впровадженні, наприклад, ризикам, пов'язаним із безпекою даних, правовим аспектам чи можливим витратам на впровадження цих форм. Наявність такого аналізу зробила б розділ більш прикладним і практично значущим.

2. У підрозділі 2.3 автор проводить анкетування через Google-форми, що є зручним інструментом збору даних. Водночас у роботі не достатньо деталізовано критерії відбору респондентів та репрезентативності вибірки. Більш детальний опис цих аспектів дозволив би підвищити достовірність отриманих результатів та розширити можливість поширення висновків на загальну сукупність підприємств.

3. У підрозділі 3.1 запропонована гнучка HRM-стратегія в діяльності підприємств, яка враховує переважно стабільне економічне середовище. У зв'язку з воєнним часом доцільно розглянути адаптацію моделі до умов

релокації підприємств, роботи в зонах активних бойових дій чи з урахуванням дефіциту кадрів.

4. У підрозділі 3.3 автор наводить приклад впровадження HRM-стратегії на прикладі ПрАТ «Харківенергозбут». Доцільно було б розширити аналіз, включивши підприємства різних галузей. Це зробило б висновки більш універсальними та показало б адаптивність запропонованих стратегій до умов різних секторів економіки.

5. У роботі запропоновано низку заходів для покращення організаційно-економічного забезпечення зайнятості. Однак, було б корисно додати механізми підтримки працівників, які змушені тимчасово покинути робочі місця через воєнні дії (наприклад, підтримка мобільності чи використання цифрових інструментів для віддаленої роботи).

Рецензент Вікторія Миколаївна ЛУГОВА, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Автор значну увагу приділив аналізу понять «зайнятість», «гнучка» та «нестандартна» зайнятість, які було запропоновано вітчизняними науковцями (с. 24-28), однак визначенню даних понять у працях зарубіжних вчених приділено замало уваги.

2. У дисертаційній роботі автор використовує значну кількість понять, які не є широко вживаними у науковому обігу, зокрема у Матриці гнучкої політики зайнятості в рамках концепції «флексік'юріті» (табл. 1.4, с. 57), наведено поняття «зовнішня чисельна гнучкість», «внутрішня чисельна гнучкість», «функціональна гнучкість», тому доречно було б створити словник понять (чи карту понять).

3. У підрозділі 2.2. «Аналіз індикаторів гнучкості та безпеки (флексік'юріті) на вітчизняному ринку праці» автором використано перелік показників, які характеризують стан гнучкості та безпеки на регіональних європейських ринках праці (запропонований в дослідженні, проведеним Європейським фондом покращення умов життя та праці). Доцільно було б обґрунтувати критерії вибору саме цього переліку.

4. У підрозділі 2.3 автор зазначає, що ним було проведено соціологічне дослідження за методом анкетування з використанням гугл-форм, однак у дисертації не розкрито процедуру цього дослідження, зокрема не визначено, як обиралися респонденти, їх якісний склад. Доцільно було б представити більш детально процедуру анкетування.

5. Автором розроблено методичний інструментарій впровадження гнучкої HRM-стратегії в діяльність вітчизняних підприємств на прикладі ПрАТ «ХАРКІВЕНЕРГОЗБУТ», який передбачає виділення етапів впровадження, використання різних форм гнучкості залежно від категорій персоналу, та індивідуальних особливостей конкретних працівників за допомогою їхньої бальної оцінки, однак процедура була б більш інформативною, якщо автор приділив більше уваги саме бальній оцінці працівників.

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055.053 Олена Миколаївна ЯСТРЕМСЬКА, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, логістики та інновацій, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, надала позитивний відгук без зауважень.  
Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,  
«Проти» 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Віктору БАЛЯСНОМУ ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової спеціалізованої  
вченої ради



(підпис)

Олена ЯСТРЕМСЬКА

(власне ім'я та прізвище)