

РІШЕННЯ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ ПРО ПРИСУДЖЕННЯ СТУПЕНЯ ДОКТОРА ФІЛОСОФІЇ

Спеціалізована вчена рада ДФ 35.051.096 Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України, м. Львів, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» на підставі прилюдного захисту дисертації «Трансформація зайнятості у банківському секторі України», за спеціальністю 051 «Економіка» 28 березня 2023 року.

Домуз Олена Олександрівна, 06.08.1977 року народження, громадянка України, освіта повна вища. У 2003 році закінчила Київський національний економічний університет, отримала повну вищу освіту за спеціальністю «Облік та аудит», здобула ступінь магістра та професійну кваліфікацію магістра обліку та аудиту.

З 09.2018 р. і до 08.2022 р. навчалась в аспірантурі кафедри економіки та менеджменту Університету банківської справи (вечірня форма навчання).

Працює на посаді фінансового радника ТИ БИ АЙ БАНК ЕАД з 01.04.2022 року.

Дисертацію виконано на кафедрі економіки та менеджменту Університету банківської справи, який реорганізовано шляхом приєднання до Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України, м. Львів.

Науковий керівник: **Кравченко Ірина Семенівна**, доктор економічних наук, професор, професор кафедри соціального забезпечення та управління персоналом Львівського національного університету імені Івана Франка .

Здобувачка має 10 наукових публікації за темою дисертації, з них 0 статей у періодичних наукових виданнях інших держав, 5 статей у наукових фахових виданнях України, 0 монографій:

1. Кравченко І. С., Домуз О. О. (2021). Особливості зайнятості у банківському секторі України в сучасних умовах. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*, том 6, 41. С. 78-86. (категорія А, **Web of Science**).

2. Домуз О. О. (2021). Модель оцінки впливу основних викликів сучасності на зайнятість у банківському секторі за методикою стрес-тестування. *Збірник наукових праць «Теоретичні та прикладні питання економіки»*, 42. С. 214-227.

3. Домуз О. О. (2021). Моделювання впливу сучасних факторів на трансформацію зайнятості в банківському секторі. *Вісник Університету банківської справи*, 3 (42). С. 18-24.

У дискусії взяли участь голова і члени спеціалізованої вченої ради:

1. Семів Любов Казимирівна, доктор економічних наук, професор, професор, кафедри соціального забезпечення та управління персоналом Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України, без зауважень.

2. Вовчак Ольга Дмитрівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансових технологій та консалтингу Львівського національного

університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. У пп. 1.2 здобувачкою розкрито характеристики зайнятості у банківському секторі загалом на національному рівні. Водночас для повнішої їх оцінки доцільно було б посилити наведені характеристики ще й трактуванням характеристик зайнятості у світовій банківській практиці, що дозволило б підвищити рівень обґрунтованості авторських висновків та поглибити теоретико-методологічні засади обраного предмету дослідження.

2. На рис. 2.3 «Напрями трансформації системи зайнятості під впливом пандемії COVID-19 у банківському секторі» (с. 95) подано інформацію, що стосується загалом вітчизняного банківського сектору. Для більшої конкретизації цих напрямів автору варто було б навести інформацію в розрізі конкретних банків або груп банків за класифікацією Національного банку України, що розширило б аналітичну базу наукового дослідження.

3. У пп 3.1. «Удосконалення зайнятості у банківському секторі через пошук інноваційних форм зайнятості» недостатньо чітко визначено підхід автора щодо дослідження ефективності використовуваних інноваційних форм зайнятості, не до кінця зрозуміло, чи враховано вже досягнуті результати практики використання інноваційних форм зайнятості вітчизняними банками при розробці авторських пропозицій як важливого етапу у розвитку працевлаштування та підвищенні якості життя населення.

4. У пп. 3.3 «Напрями удосконалення механізму забезпечення ефективності трансформації зайнятості у банківському секторі» доцільно було детальніше описати використовувані методи моделювання напрямів удосконалення механізму забезпечення ефективності трансформації зайнятості за такими етапами: аналіз ситуації на ринку праці у банківському секторі; визначення пріоритетів; розробка програми забезпечення трансформації зайнятості; оцінка ефективності програми.

5. На наш погляд, потребують детальнішої інтерпретації результати розрахунків на основі регресійних рівнянь, використаних у розділі 2, пп. 2.2 (с. 117-123) при дослідженні взаємозв'язку між економічними факторами і трансформацією зайнятості у банківському секторі.

3. Кочума Інна Юріївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління, інформаційних технологій та права Територіально відокремленого структурного підрозділу «Черкаське навчально-наукове відділення Львівського національного університету імені Івана Франка» Міністерства освіти і науки України, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. На с. 44 зростання дистанційної зайнятості і розвиток нестандартних видів зайнятості визначено як окремі тренди в сфері зайнятості, що відповідають інноваційно-цифровій трансформаційній моделі зайнятості. При цьому як різновид нестандартної зайнятості зазначається «робота на дому» (тобто дистанційна) (с. 44 та рис.2.4 (с.98)). Але важко погодитись, що її можна віднести до роботи «без робочого місця», як це робить дисертантка. Адже, незважаючи на те, що працівник працює не на території банківської установи, однак його робота вимагає певного обладнання, устаткування, що і можна назвати робочим місцем. (Важко наприклад

увияти собі виконання обов'язків банківського фахівця (навіть якщо він працює з дому) без використання як мінімум гаджетів, інформаційних технологій тощо. Якщо ж взяти авторське визначення дистанційної форми зайнятості як такої, що передбачає роботу як в офісі чи у відділенні банку, так і вдома (як це зазначено на с. 98), то, можливо, більш коректним було б називати таку форму змішаною? А дистанційну і надомну стосовно банківських установ вважати синонімами.

2. Вбачається дискусійним також твердження автора про поступовий перехід вітчизняних банків до використання неформальних форм зайнятості, зокрема, у зв'язку з кризою 2008-2009 рр. Можна погодитись, що це було загальною тенденцією для української економіки, що, як справедливо зазначається в дисертації, дозволило значною мірою стабілізувати безробіття у цей період. Але викликає сумнів, що дане явище поширилось також і на банківську сферу. Так само як і «неформальна робота в банку» (с.148). Адже особливістю діяльності фінансової установи є жорсткий внутрішній і зовнішній контроль за дотриманням вимог трудового законодавства, що унеможливує неформальну зайнятість за визначенням. З цієї ж причини видається неможливою також ситуація роботи банківських працівників «у гнучкому часовому режимі за межами передбачених законодавством норм» (с. 55). Як і «самозайнятість» (с. 152, рис. 3.1).

3. На с. 84-85 у таблиці 2.1. дисертаційної роботи для аналізу динаміки кількості штатних працівників у банківській сфері у 2013-2020 роках банки поділяються на групи, а саме: «банки з державним капіталом», «банки з іноземним капіталом», «банки з приватним капіталом» і окремо - АТ КБ "ПриватБанк". Варто мабуть було б пояснити, чому показники штатної чисельності цього банку аналізуються окремо? За результатами аналізу автор робить висновки не лише про динаміку даного показника, але й про те, які фахівці «зазнали найбільших труднощів з працевлаштуванням» (с. 86). Однак з тексту роботи та додатків незрозуміло, які дослідження дали змогу автору зробити ці висновки. Як і стверджувати, що, «банківські установи України здебільшого відреагували на пандемію COVID-19 у найгіршому випадку скороченням робочого тижня, вимушеними відпустками і зниженням зарплат, але здебільшого працівники буди переведені на дистанційну форму зайнятості, а рівень їх оплати праці був збережений на докризовому рівні». На нашу думку, було б доречно вказати джерела такої інформації, а також дослідити зміни в структурі зайнятості вітчизняного банківського сектору в професійному, гендерному, віковому розрізі, належності до стандартних і нестандартних форм зайнятості тощо. Це, на нашу думку збагатило б модель стрес-тестування факторів трансформаційних змін зайнятості працівників банківської сфери, здійснений в роботі.

4. Автор в дисертації справедливо відзначає особливе значення переходу до інноваційних форм зайнятості як фактору ефективності банківських установ (с. 146) та брак консенсусу щодо межі «взаємодії між термінами «інноваційні (нові) форми зайнятості» та відповідними поняттями «нестандартна форма зайнятості», «неформальна робота», «фріланс» тощо» (с. 147). Однак цього не вистачає і в дисертації. На рис. 3.1 інноваційні форми зайнятості привірюються до нестандартних, які включають, зокрема, види такої цифрової зайнятості, як інтернет зайнятість, базова цифрова зайнятість і цифрова смарт-зайнятість. Але не зрозуміло, чому на рис. 3.1 вони перераховані в одному переліку наприклад, з

дистанційною зайнятістю, чи зайнятістю на основі строкових угод? Адже остання, наприклад, може бути і цифровою, і дистанційною. Мабуть потрібно чітко визначитись з критеріями класифікації, з співвідношенням видів, форм і типів нестандартної зайнятості в банківській сфері і окремо визначити які її форми, можна вважати інноваційними. По змісту тексту після рис. 3.1 вона ототожнюється то з цифровою, то з дистанційною зайнятістю, то аутсорсингом (с. 156). На с.180 інноваційна зайнятість, «цифрова зайнятість» та «інтернет-зайнятість» перераховуються як рівнозначні види зайнятості, хоча логічно було б припустити, що інноваційна зайнятість – ширше поняття ніж цифрова, а остання включає інтернет-зайнятість.

5. На с. 176 в дисертації виділено основні етапи формування процесу ефективної трансформації зайнятості для вітчизняних банківських установ. Погоджуючись з переліком та змістом цих етапів, слід зазначити, що дискусійним є визначення їх послідовності. А саме, наприклад, визначення першим етапом розробки стратегії удосконалення зайнятості. Адже теорія і практика управління свідчить, що цьому завжди має передувати аналіз ситуації, що склалась у цій сфері, виявлення викликів і проблем. Наступним етапом повинне бути визначення цілей і пріоритетів, на основі яких вже і розробляється стратегія. Після етапу реалізації стратегії, як справедливо зазначає автор виникає необхідність моніторингу та оцінки реалізації цілей та коригування стратегії.

4. Грішнова Олена Антонівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. У роботі (с. 61) представлено цікаву та значущу систематизацію підходів до визначення факторів трансформації зайнятості у банківському секторі України на основі кластеризації економічних криз, яка може бути розвинена у майбутніх роботах автора з виділенням ще одного актуального кластеру «економічна криза 2022 року». Зважаючи на специфіку цього кластеру, особливості якого пов'язані із воєнною агресією росії проти України, у роботі слушно було б зазначити, які тенденції щодо факторів трансформації зайнятості у банківському секторі України вже сформувалися на даний час?

2. Найважливішим результатом дослідження є розробка автором моделі аналізу чутливості зайнятості до сучасних тенденцій і змін у макро- та мікроекономічному середовищі та основі використання елементів методики стрес-тестування (с. 128). Однак вимагає уточнення і пояснення перший та другий блоки схематичної моделі, що полягають у виборі критеріїв для проведення стрес-тестування змін у системі зайнятості банку (k_i) та виборі індикаторів, що характеризують зміни у рівні та структурі зайнятості банку (x_i). Зокрема, на підставі яких критеріїв та за яким принципом було зроблено вибір критеріїв та індикаторів для формування системи конкретних показників, що характеризують фактори трансформаційних змін.

3. Автор справедливо стверджує, що «проведене дослідження впливу факторів фінансової кризи, пандемії COVID-19 та цифровізації дало нам змогу сформувати три типи структури зайнятості банківських установ, кожна з яких

відповідає впливу конкретного вищезазначеного фактору» (с. 96). Однак аналіз цих основоположних процесів був би більш повним та глибшим з урахуванням фактору війни в Україні. Відповідно, важливо знати, чи призвів даний фактор до формування нового, четвертого типу структури зайнятості банківських установ? Які нові риси, особливості та тенденції щодо процесу трансформації зайнятості характерні для цього типу?

4. Для емпіричного дослідження процесів трансформації зайнятості у банківському секторі було відібрано 10 банків, які належать до різних груп (банки з державним, іноземним та приватним капіталом) і проводять активну політику щодо підвищення ефективності зайнятості своїх працівників: АТ КБ "ПриватБанк", АТ "Ощадбанк", АТ "Укресімбанк", АБ "Укргазбанк", АТ "Райффайзен Банк Аваль", АТ "Креді Агріколь Банк", АТ "Правекс Банк", АТ "ПУМБ", АБ "Південний", АТ "Таскомбанк" (с. 102). За результатами аналізу у п. 2.2, як і зазначено у завданнях дослідження, взаємозв'язки між економічними факторами і трансформацією зайнятості у банківському секторі автором доведено. Але при цьому не конкретизовано особливості взаємозв'язків для кожної із груп банків (банки з державним, іноземним та приватним капіталом), не зазначено, яким факторам впливу більшою чи меншою мірою піддається та чи інша категорія банків.

5. Оцінювання процесів реформування системи підготовки спеціалістів з метою працевлаштування у банківському секторі (п. 3.2) ґрунтується на добре продуманому, логічному і всебічному підході автора до аналізу сучасних викликів у сфері зайнятості працівників вітчизняного банківського сектору. Однак, пріоритетні навички і компетенції банківського працівника автором сформовані і конкретизовані лише для процесу переходу до цифрової економіки (с. 162). Тоді як вплив інших сучасних викликів на необхідність удосконалення і формування нових навичок і компетенцій не описано і потребує додаткового пояснення.

5. Брінцева Олена Григоріївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана Міністерства освіти і науки України, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. На с. 130 зазначено, що оцінка впливу основних викликів сучасності на зайнятість у банківському секторі була проведена на основі запропонованої здобувачкою моделі, відповідно до першого етапу якої, для розрахунку критеріїв було відібрано показники фінансово-економічної діяльності банку, представлені у Додатку Е. Чому були обрані саме ці показники? І чи дають вони змогу врахувати вплив всіх сучасних викликів, які зумовлюють трансформаційні процеси в сфері зайнятості у банківському секторі України?

2. У запропонованій здобувачкою моделі впливу факторів фінансової кризи, пандемії COVID-19 і цифровізації економіки на трансформацію зайнятості у банківському секторі (с. 82), представлено вплив цих факторів на ринок капіталу, валютний ринок, ринок охорони здоров'я, ринок праці, інформаційний ринок, ринок інновацій, ринок освітніх і наукових послуг. Незважаючи на те, що на схемі визначені, наприклад, фактори, пов'язані з фінансовою кризою, які впливають тільки на ринок капіталу, валютний ринок та ринок праці, їх вплив є набагато

різновекторнішим й масштабнішим. Це саме зауваження стосується й факторів, пов'язаних з пандемією COVID-19 і цифровізацією економіки.

3. На с. 60-61 здобувачкою представлені науково-теоретичні підходи до визначення факторів трансформації зайнятості у банківському секторі України на основі кластеризації економічних криз. Варто однак зауважити, що трансформаційні зміни у зайнятості, в тому числі в банківських установах, як правило, відбуваються з певним лагом від часу початку економічних криз.

4. При характеристиці чинників розвитку нестандартних форми зайнятості у банківському секторі в Україні, які представлені на рис. 3.1 (с. 152), в параграфі 3.1 не охарактеризовано впливу повномасштабної військової агресії на ці процеси, який в сучасних умовах є чинником, що має визначальний вплив на більшість соціально-економічних процесів.

5. На с. 177 здобувачка зазначає, що першим етапом процесу ефективної трансформації зайнятості для вітчизняних банківських установ є розробка стратегії удосконалення зайнятості. Варто було би більш детального пояснити, що розуміє здобувачка під «удосконаленням зайнятості» та як це може відбуватись в сучасних умовах.

Загальна оцінка роботи і висновок.

Дисертація **Домуз Олени Олександрівни** на тему «**Трансформація зайнятості у банківському секторі України**» – ґрунтовне, завершене, самостійне наукове дослідження, виконана з дотриманням вимог академічної доброчесності, що є актуальним і своєчасним та містить нові теоретичні, методичні положення й практичні рекомендації, отримані результати розширюють та доповнюють теоретичні та наукові аспекти дослідження трансформації зайнятості у банківському секторі за сучасних умов, зокрема, розвитку інноваційних форм зайнятості, і можуть бути використані в наукових студіях, підручниках, довідковій літературі, а також у навчальних курсах з банківської справи, ринку праці та зайнятості для студентів різних спеціальностей закладів вищої освіти України.

Робота підтверджує високий рівень наукової зрілості, теоретичної та професійної підготовки її авторки, містить науково обґрунтовані теоретичні та практичні результати, характеризується логічністю викладення матеріалу, досягненням мети та поставлених завдань і свідчить про особистий внесок здобувачки у економічну науку. Основні наукові результати, які наведені у дисертації, опубліковані у наукових статтях авторки і є її особистим науковим доробком. Викладені в роботі висновки й положення наукової новизни отримано на підставі особистих досліджень здобувачки. Практична цінність результатів дисертаційного дослідження полягає в тому, що основні концептуальні та методичні положення, узагальнення і висновки, зроблені автором, доведені до рівня конкретних методик і практичних рекомендацій впровадження яких сприятиме реалізації запропонованих напрямів щодо трансформації та удосконалення зайнятості у банківському секторі України.

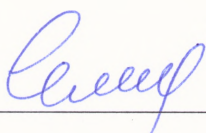
Напрямок наукового дослідження, його предмет і об'єкт, методологічний інструментарій, отримані наукові результати, їхня новизна, рівень опублікування й апробації, а також оформлення дають змогу зробити висновок, що дисертація «**Трансформація зайнятості у банківському секторі України**» відповідає вимогам

наказу Міністерства освіти і науки України № 40 від 12.01.2017 року «Про затвердження Вимог до оформлення дисертації» та постанови Кабінету Міністрів України № 44 від 12 січня 2022 р. «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, а її авторка, **Домуз Олена Олександрівна**, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Результати відкритого голосування: «За» – 5/п'ять членів ради,
«Проти» – німає членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування спеціалізована вчена рада ДФ 35.051.096 Львівського національного університету імені Івана Франка Міністерства освіти і науки України, м. Львів, присуджує **Домуз Олені Олександрівні** ступінь доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка».

Голова спеціалізованої
вченої ради ДФ 35.051.096,
д.е.н., професор


Любов СЕМІВ

