

ВІДГУК
офіційного опонента на дисертаційну роботу
Теплова Сергія Олександровича
на тему: «Розвиток системи управління людськими ресурсами
на державній службі в Україні»,
подану на здобуття ступеня доктора філософії
з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

Актуальність обраної теми дисертаційного дослідження

Стратегією реформування державного управління України на 2022-2025 роки визначено, що одним із перспективних напрямків її реалізації є продовження розбудови професійної, доброчесної, політично нейтральної державної служби, діяльність якої спрямована на захист інтересів громадян. У даному контексті проблематика модернізації державної служби та вдосконалення системи управління людськими ресурсами (HRM) залишається одним із визначальних векторів реформування державного управління загалом. Адже, з одного боку, вже на сьогодні державна служба України гостро потребує такого кадрового потенціалу, який би з властивою йому патріотичністю, високою кваліфікованістю, компетентністю, ініціативністю та доброчесністю служив би інтересам суспільства, сумлінно й добросовісно вирішував би назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми та інші службові обов'язки на доручених ділянках державної служби. З іншого боку, в повоєнній Україні в публічному секторі вкрай необхідні будуть управлінці з інноваційною домінантою, які забезпечуватимуть відновлення економіки та країни в цілому.

Окреслене вище, актуалізує питання розробки наукових положень щодо результативного й ефективного розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні (у т.ч. й у повоєнний період).

Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт Національного університету «Чернігівська політехніка», зокрема: в рамках НДР за темою «Публічне управління та децентралізація влади» (ДР №0120U101815, термін виконання 2021-2025 роки) – автором розглянуто сутність людських ресурсів як об'єкта управління на державній службі та уточнено понятійно-категорійний апарат у цій сфері, а також визначено перспективні напрями формування системи управління талантами на державній службі в Україні (довідка від 20 грудня 2023 року №8493/15-17-11.10).

Ступінь обґрунтованості та відповідності наукових положень, висновків і рекомендацій

Ознайомлення з дисертаційною роботою показує, що представлені наукові положення, висновки та рекомендації є достатньо обґрунтованими, мають глибокий науковий зміст та значення для галузі публічного управління та адміністрування.

Результати дисертаційної роботи С.О. Теплової є обґрунтованими і базуються на проведених автором дослідженнях теоретичного та емпіричного характеру.

Мета дисертації відповідає темі дослідження, а сформульовані об'єкт та предмет дослідження відповідають науково-методичним вимогам.

Представлена дисертаційна робота є логічним, структурованим та завершеним науковим дослідженням, якість якого підтверджує системність дослідження, що дозволило вирішити поставлене науково-прикладне завдання щодо обґрунтування теоретико-методичних засад розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі та розроблення рекомендацій щодо їх практичного впровадження в Україні.

Як теоретичну основу роботи, закладено праці українських та закордонних учених у сфері публічного управління та регулювання суспільних процесів.

У дисертаційній роботі використані нормативно-правові та законодавчі акти України, інструктивно-методичні документи НАДС, міжнародні нормативно-правові документи у сфері кадрової політики, офіційні дані Державної служби статистики України, НАДС та ін.

Проведене дослідження ґрунтується на загальнонаукових та спеціальних методах, серед яких: методи контент-аналізу та узагальнення; історичний метод; семантико-етимологічний метод; статистичний, графічний, табличний методи; абстрагування, синтезу та індукції; та ін.

Обґрунтованість наукових пропозицій автора, висновків та представлених рекомендацій підтверджується їх апробацією на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, науковими публікаціями.

Структура і зміст дисертаційної роботи.

Відповідність дисертаційної роботи встановленим вимогам

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації – 262 сторінок. Обсяг основного тексту становить 221 сторінок. Робота містить 12 таблиць, 8 рисунків, 4 додатки, список використаних джерел налічує 280 найменувань (з них 35 – іноземних).

У дисертації розглянуто теоретико-методичні засади розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі та розроблено рекомендації щодо їх практичного впровадження в Україні.

Перший розділ дисертації присвячений дослідженню теоретико-методичних основ формування системи управління людськими ресурсами на державній службі. У рамках цього розділу було розглянуто сутність людських ресурсів як об'єкта управління на державній службі та уточнено понятійно-категорійний апарат у цій сфері; уніфіковано концептуальні особливості управління людськими ресурсами; уточнено склад та характерні ознаки системи управління людськими ресурсами на державній службі.

У другому розділі дисертаційної роботи проведено діагностику системи управління людськими ресурсами в Україні, а саме: проаналізовано стан кадрового забезпечення державної служби в Україні у 2019-2023 роках; охарактеризовано інституційно-правове середовище становлення системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні; з'ясовано особливості цифровізації управління HR-процесами на державній службі в Україні (у тому числі й в умовах воєнного стану).

У третьому розділі дисертації основна увага сфокусована була на формуванні та обґрунтуванні перспектив розвитку системи управління людськими ресурсами в Україні. Зокрема автором : досліджено прогресивні тенденції розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в контексті зарубіжного досвіду та визначено можливі напрями їх імплементації в Україні; розглянуто управління талантами як інноваційний елемент стратегії розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі; сформовано модель комплексного механізму розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні.

Висновки, які зроблені за результатами дослідження, є змістовними та розкривають результати виконання поставлених завдань дослідження.

Таким чином, можна стверджувати, що дисертаційна робота є логічною, послідовною та завершеною працею, що виконана автором самостійно.

Наукове дослідження оформлене відповідно до встановлених вимог та містить усі необхідні структурні компоненти.

Наукова новизна одержаних результатів

Дисертаційна робота містить сформульовані та обґрунтовані наукову та практичну значущість. Найбільш вагомими результатами дисертаційної роботи є такі:

у перше:

– сформовано й обґрунтовано модель Комплексного механізму розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні, в рамках якого у відповідності з системним підходом запропоновано такі визначальні компоненти: 1) мета, цілі, функції, що визначаються з урахуванням засад ідеології людиноцентризму; 2) система принципів

формування ефективної політики управління людськими ресурсами на державній службі; 3) суб'єктно-об'єктний склад з урахуванням цільової активізації процесів модернізації у сфері державної служби та особливостей воєнного стану; 4) методи, інструменти та технології управління людськими ресурсами на державній службі з інкорпоруванням змісту оперативних засобів впливу, що забезпечують цілеспрямовані дії такого комплексного механізму відповідно до державних стратегій розвитку та пріоритетів модернізації державної служби та управління людськими ресурсами в Україні.

удосконалено:

– обґрунтування складу та характерних ознак системи управління людськими ресурсами на державній службі, яку запропоновано розглядати як сукупність взаємопов'язаних елементів, що представлена єдністю різних підсистем (планування людських ресурсів; організації проходження державної служби; мотивації; навчання та професійного розвитку HR; організаційної культури та онбордингу; кадрового аудиту), що сприяють формуванню умов результативної та ефективної зайнятості та добробуту державних службовців, а також розвитку/оновленню їх професійного, компетентнісного та світоглядного рівня;

– теоретико-методичні основи управління людськими ресурсами на державній службі в контексті: а) уточнення рівнів зв'язків та відносин щодо розкриття сутності поняття “людські ресурси державної служби”; б) уніфікації концептуальних особливостей управління людськими ресурсами та ідентифікації основних спільних і відмінних характеристик у наукових підходах до концептуалізації понять “управління персоналом” і “управління людськими ресурсами”; в) забезпечення цифровізації управління HR-процесами на державній службі в Україні (у тому числі й в умовах воєнного стану);

набули подальшого розвитку:

– понятійно-категорійний апарат у галузі публічного управління та адміністрування завдяки уточненню сутності таких понять як: “людські ресурси” – сукупність людей (група, колектив, суспільство) зі специфічним комплексом їх явних здатностей (професійні, інтелектуальні, морально-етичні, соціально-культурні, організаційно-управлінські та ін.) та потенційних можливостей, які вони можуть розвивати як з позиції здійснення суспільних процесів життєдіяльності в цілому, так і участі в соціально-трудових відносинах у тому числі; “людські ресурси державної служби” – сукупність фахівців зі специфічним комплексом їх явних здатностей та потенційних можливостей у сфері реалізації професійних завдань і функцій держави, що можуть постійно розвиватися (оновлюватися та вдосконалюватися);

– підходи до діагностики стану кадрового забезпечення вітчизняної державної служби, які в роботі проведено з використанням таких ознак: загальна кількість державних службовців; кількість державних службовців, які виїхали за кордон з 24 лютого 2022 року; кількість державних

службовців, які перебувають на тимчасово окупованих територіях або в межах районів воєнних (бойових) дій; кількість державних службовців, які мобілізовані, або проходять службу у військах територіальної оборони ЗСУ та добровольчих формувань територіальних громад; плинність кадрів; розподіл персоналу за статтю; кількість працівників, які пройшли підвищення кваліфікації та ін.;

– перспективні напрями забезпечення результативного та ефективного розвитку системи управління талантами на державній службі в Україні, які враховують специфіку формування такої системи, з одного боку, в умовах взаємодії на ринку праці чотирьох поколінь працівників (бебі-бумери, покоління X, Y та Z) одночасно, а, з іншого, в умовах воєнного стану.

Наукове та практичне значення результатів дослідження

Наукове значення результатів дисертації полягає в розв'язанні важливого науково-прикладного завдання – обґрунтування теоретико-методичних засад розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі та розробленні рекомендацій щодо їх практичного впровадження в Україні.

Окремі теоретичні результати проведеного дослідження використані в освітньому процесі Національного університету «Чернігівська політехніка», зокрема при розробці навчально-методичного забезпечення дисциплін «Інституціональне забезпечення публічної влади», «Управління персоналом в органах публічної влади», «Управління змінами та впровадження інновацій» у рамках ОПП «Державна служба» (другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування») (довідка від 07 листопада 2023 року № 2431/8- 28-17.14).

Практичне значення результатів дослідження полягає у використанні їх у практичній діяльності Вищої школи публічного управління під час розробки короткострокових програм підвищення кваліфікації «Ефективне управління персоналом» та «Державна служба в кризовий та посткризовий періоди: досвід країн-членів Європейського Союзу» для державних службовців категорії «Б» та «В», зокрема працівників служб управління персоналом (довідка від 27 листопада 2023 року № 97.13/1154-23).

Повнота відображення наукових положень дисертаційної роботи в опублікованих наукових працях

Основні результати дисертаційної роботи опубліковано в 9 наукових працях, зокрема в: 5 статтях у наукових фахових виданнях України та інших держав з наряду, з якого підготовлено дисертацію (у тому числі: 1 – у періодичному виданні, що включено до наукометричних баз, рекомендованих МОН (зокрема Scopus)); 4 тезах за матеріалами науково-

практичних конференцій. Загальний обсяг наукових праць становить 5,94 д.а., з яких 4,82 д.а. належить особисто автору.

Автором дотримані вимоги п. 8, 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, щодо кількості публікацій, відповідності опублікованих результатів тим, що містяться в дисертації, апробації її основних положень.

Дотримання норм академічної доброчесності

За результатами аналізу представлених матеріалів не встановлено фактів порушення академічної доброчесності.

Дисертант дотримувався норм та принципів академічної доброчесності, норм законодавства про авторське право, порушень яких, як і академічного плагіату, не виявлено. У дисертації наявні посилання на відповідні джерела, зазначені у списку використаних джерел, визначено особистий внесок автора в опублікованих у співавторстві працях.

Висновки та пропозиції, що викликають певні сумніви, зауваження на окремі суперечності та можуть слугувати підґрунтям дискусії під час захисту дисертації

У цілому, зауважуючи високий рівень дисертаційної роботи, слід зазначити такі рекомендації та дискусійні положення:

1. У дисертаційній роботі (параграф 2.3) автором досить ґрунтовно розглядаються особливості цифровізації управління HR-процесами на державній службі в Україні (у т.ч. й в умовах воєнного стану). Проте, поза увагою автора залишився досить важливий аспект піднятої проблематики, а саме – з'ясування особливостей та перспектив застосування технологій штучного інтелекту в роботі органів державної влади в Україні (наприклад, у контексті розвитку системи управління талантами тощо).

2. На нашу думку, якість роботи загалом та параграфу 3.1 («Прогресивні тенденції розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в контексті зарубіжного досвіду та можливі напрями їх імплементації в Україні») в тому числі лише покращилась, якби в ній більш докладно були розглянуті сучасні обмежені персонал-технології (на кшталт, аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу в правовій та фінансовій сфері) з урахуванням зарубіжного досвіду.

3. У роботі недостатньо приділено уваги питанням меритократичного підходу на різних етапах службової кар'єри в контексті забезпечення розвитку кадрового потенціалу державної служби.

4. У контексті дослідження перспектив розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні більш глибокого

аналізу потребує проблематика формування оновлених служб управління персоналом на державній службі.

Водночас, висловленні зауваження та пропозиції мають рекомендаційний характер і не знижують загальної високої оцінки наукового дослідження, а також не применшують наукової новизни та практичної цінності отриманих результатів, які є обґрунтованими і достовірними.

Загальні висновки та оцінка дисертації

Дисертаційна робота Теплова Сергія Олександровича на тему «Розвиток системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні» є завершеним, самостійно виконаним, актуальним, цілісним науковим дослідженням, містить положення наукової новизни та має теоретичне і практичне значення.

Дисертаційна робота відповідає спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування».

Отже, дисертаційне дослідження Теплова Сергія Олександровича на тему «Розвиток системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні» відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» від 12 січня 2022 року № 44 (зі змінами) та вимогам наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження вимог до оформлення дисертації (із змінами, внесеними згідно з наказом Міністерства освіти і науки № 759 від 31.05.2019)», від 12 січня 2017 року № 40, а його автор – Теплов Сергій Олександрович – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Опонент:

доктор юридичних наук,
професор, завідувачка кафедри
публічної політики Навчально-наукового
інституту публічного управління
та державної служби
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка



Наталія КОРЧАК

ПІДПИС ЗАСВІДЧУЮ
ВЧЕНИЙ СЕКРЕТАР
КАРАУЛЬНА
31.05.

