

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 теми дисертаційної роботи

У період повоєнної відбудови систему державного управління України очікує період кардинальних реформ, успіх реалізації яких, у першу чергу, критично залежатиме від можливості створення спроможної, стійкої, професійної та незалежної вітчизняної державної служби, сучасних процедур для ухвалення й виконання ефективних рішень, іміджу державної служби як конкурентного роботодавця, привабливого для мотивованих і компетентних фахівців. І це є логічним, адже нові вимоги до державного управління висувають відповідні вимоги до державної служби та її головного ресурсу – державних службовців, здатних надавати якісні послуги та працювати на досягнення результатів в інтересах суспільства, застосовувати європейські стандарти державного управління та виробляти державну політику в умовах змін. З огляду на викладене, особливої науково-практичної значущості набуває обґрунтування прогресивних напрямів управління людськими ресурсами (Human Resources (HR)) на державній службі, що, у свою чергу, актуалізує дослідження проблематики успішного розвитку системи управління людськими ресурсами (HRM) на державній службі в Україні (у т.ч. й у повоєнний період).

З огляду на зазначене, актуальність дисертаційної роботи С.О. Теплова не викликає сумнівів.

Зв'язок дисертації з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційну роботу виконано на кафедрі менеджменту та адміністрування Національного університету «Чернігівська політехніка» 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 наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації

Мета, завдання, об'єкт, предмет дослідження (стор. 18-20) сформульовані логічно та коректно, що дозволило реалізувати авторський підхід у контексті розв'язання визначеної проблеми.

Наукові положення, висновки та рекомендації дисертації мають достатнє теоретичне, методологічне та емпіричне обґрунтування. При цьому достовірність розроблених у дисертації наукових положень, висновків і пропозицій зумовлена вдалим розв'язанням автором восьми головних теоретичних завдань, що сприяло реалізації поставленої мети дослідження (стор. 18-19).

Одержані наукові результати характеризуються аргументованістю і достовірністю, що підтверджується повнотою аналізу достатнього масиву спеціальної літератури, першоджерел за темою дослідження. Взагалі автором проаналізовано 280 джерел (з яких 35 – іноземні) із досліджуваної проблематики, що становить суттєву фактологічну базу наукового дослідження.

Для реалізації мети й завдань дослідження автором використано сучасну наукову методологію. Так, з урахуванням складності та багатоаспектності предмета дисертаційної роботи в основу її методології покладено діалектичний метод пізнання, а також системний та інституціональний підходи. Окрім того, в дисертації використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів та підходів, зокрема: семантико-етимологічний; історичний; загальнонаукового аналізу; систематизації та узагальнення, системного аналізу; структурно-функціональний; статистичний, графічний, табличний, середніх та відносних величин; моделювання й абстрагування; діалектичний, синтезу та індукції; та ін.

Дисертаційна робота побудована логічно, структуровано, послідовно. Всі три розділи роботи взаємопов'язані між собою.

У першому розділі роботи «Теоретико-методичні основи формування системи управління людськими ресурсами на державній службі» дисертантом ґрунтовно розглянуто людські ресурси як об'єкт управління на державній службі та розвинуто понятійно-категорійний апарат у цій сфері. Після цього здійснено логічний перехід до уніфікації концептуальних особливостей управління людськими ресурсами та на цій основі уточнено склад та структуру системи управління людськими ресурсами на державній службі.

У другому розділі роботи «Діагностика системи управління людськими ресурсами в Україні» автором проведено ґрунтовний аналіз стану кадрового забезпечення державної служби в Україні у 2019-2023 роках та доведено нагальну необхідність його модернізації. Разом із цим охарактеризовано інституційно-правове середовище становлення системи управління людськими

ресурсами на державній службі в Україні та з'ясовано особливості цифровізації управління HR-процесами на державній службі в Україні (у тому числі й в умовах воєнного стану).

Третій розділ дисертаційної роботи «Перспективи розвитку системи управління людськими ресурсами в Україні» присвячений розгляду управління талантами як інноваційного елементу стратегії розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі та визначенню перспективних напрямів забезпечення його результативності й ефективності у сфері державної служби України. Насамкінець автором сформовано модель комплексного механізму розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні з урахуванням можливостей імплементації прогресивного зарубіжного досвіду в цій сфері.

Отже, структура дисертації чітка і зрозуміла, матеріал викладено грамотно та послідовно, авторські висновки та узагальнення підтверджені науковим аналізом. Висновки за кожним розділом є обґрунтованими, достовірними, повними та відповідають поставленим завданням.

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів

Достовірність одержаних наукових результатів, висновків та рекомендацій дисертаційної роботи забезпечується чітко визначеною методологією, відповідністю методів роботи її меті та завданням, якісним аналізом значного обсягу теоретичного матеріалу, повнотою і значимістю здобутого матеріалу.

Дисертаційна робота містить наукову новизну, яка полягає в розробленні нових наукових положень, що в сукупності дозволяють розв'язати важливу наукову проблему у сфері публічного управління в контексті обґрунтування теоретико-методичних засад розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі та розробка рекомендацій щодо їх практичного впровадження в Україні.

Логіка дослідження досить повно і змістовно викладена в роботі, згідно з визначеною метою. Автором дисертаційного дослідження розроблено особисто низку наукових положень. Все це підтверджує наукову новизну дисертаційного дослідження, яка полягає в тому, що уперше: 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 (параграф 3.3).

У дисертаційній роботі визначено й авторські положення, які удосконалили та обумовили подальший розвиток теоретико-методичних засад у контексті досліджуваної проблематики. Зокрема в роботі удосконалено обґрунтування складу та характерних ознак системи управління людськими ресурсами на державній службі (параграф 1.3), а також 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» (параграфи 1.1 та 1.2); в) забезпечення цифровізації управління HR-процесами на державній службі в Україні (у тому числі й в умовах воєнного стану) (параграф 2.3).

Разом із цим набули подальшого розвитку: понятійно-категорійний апарат у галузі публічного управління та адміністрування завдяки уточненню сутності таких понять як «людські ресурси» та «людські ресурси державної служби» (параграф 1.1 та 1.2); підходи до діагностики стану кадрового забезпечення вітчизняної державної служби (параграф 2.1); 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 (параграфи 3.2).

Таким чином, розроблені та обґрунтовані в дисертаційному дослідженні наукові положення та рекомендації, з урахуванням досягнутого ними рівня новизни, є основою для вирішення практичних завдань, пов'язаних із впровадженням інноваційних напрямів розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні.

Практичне значення результатів дослідження

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у тому, що теоретичні положення та висновки дисертації щодо розвитку системи управління людськими ресурсами на державній службі доведені до рівня

теоретико-методичних та науково-практичних рекомендацій і використані в 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).

Результати дослідження також використані у процесі розробки навчально-методичного забезпечення дисциплін «інституціональне забезпечення публічної влади», «Управління персоналом в органах публічної влади», «Управління змінами та впровадження інновацій» у рамках ОПІ «Державна служба» (другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування») Національного університету «Чернігівська політехніка» (довідка від 07 листопада 2023 року № 2431/8- 28-17.14).

Повнота викладу результатів дисертації в опублікованих працях

Найважливіші теоретичні та практичні досягнення дисертанта викладені в: 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); 3 – у друкованих фахових виданнях України з державного управління, 1 – в електронному фаховому виданні); 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.

У наукових публікаціях повною мірою відображено основний зміст дисертації.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності та відповідності встановленим вимогам

Ознайомлення зі змістом дисертаційної роботи С.О. Теплової, дозволяє відзначити змістовність та логічність побудови викладеного матеріалу, обґрунтованість основних наукових положень, висновків і пропозицій, які сформульовані здобувачем самостійно.

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і 4 додатків. Повний обсяг дисертації – 262 сторінки. Обсяг основного тексту становить 221 сторінку. Суттєве доповнення до роботи складає низка порівняльних таблиць (12 табл.) та інший ілюстративний матеріал (8 рис.).

Дисертаційна робота написана на високому науково-теоретичному рівні, узагальнює багатий теоретичний і практичний матеріал. Стиль дисертації

відповідає вимогам науковості, логічності, послідовності. Широка джерельна база роботи, аналіз великої кількості нормативних вітчизняних та зарубіжних документів свідчать про наукову ерудицію та компетентність дисертанта.

Дисертаційна робота оформлена з дотриманням вимог, встановлених для відповідного виду робіт.

Дотримання принципів 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.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Оцінюючи дисертаційне дослідження в цілому позитивно, можна вказати на деякі дискусійні положення дисертаційної роботи та зробити такі зауваження:

1. У параграфі 2.1 автор проводить досить ґрунтовний аналіз стану кадрового забезпечення державної служби в Україні за період 2019-2023 роки, визначаючи в досить довільному порядку основні проблеми в цій сфері. Проте, на нашу думку, робота лише виграла б, якби була визначена чітка ієрархія виокремлених проблем функціонування державної служби в Україні загалом та її кадрового забезпечення в тому числі.

2. У третьому розділі роботи автор досить докладно аналізує зарубіжний досвід управління людськими ресурсами на державній службі (параграф 3.1). Проте, з тексту дисертації залишається незрозумілим досвід якої країни (або країн) є найбільш прийнятним для його впровадження в Україні та чому.

3. У роботі, зазначаючи перспективні напрями розвитку системи управління талантами на державній службі в Україні (з одного боку, в умовах існування на ринку праці усіх чотирьох поколінь працівників одночасно, а, з іншого, в умовах воєнного стану), дисертант акцентує увагу на першочерговій необхідності розроблення та прийняття відповідного нормативно-правового акту (на кшталт, Постанови КМУ) «Про запровадження системи управління талантами на державній службі» та Методики визначення корпоративних, менеджерських та професійних компетенцій державного службовця (параграф 3.2), проте взагалі не окреслює перспектив та можливостей реалізації даного завдання.

4. Якість дисертаційної роботи значно підвищилася б за рахунок більш детальної характеристики пропозиції автора щодо розробки інструментів оцінки привабливості державної служби для потенційно талановитих працівників, в результаті чого, пропонується запровадити систему конкурентних переваг органів державної влади на ринку праці (параграф 3.2).

5. Сама дисертаційна робота потребує вичитки та літредагування, оскільки по тексту все-таки зустрічається як граматичні, так і орфографічні помилки.

Водночас висловлені зауваження та рекомендації багато в чому випливають зі складності і багатогранності досліджуваної теми і ніяким чином не зменшують наукову цінність роботи, яка в межах визначених автором мети та завдань є цілісним, ґрунтовним, завершеним дослідженням актуального наукового завдання державного управління та свідчить про високий рівень професійної підготовки здобувача й демонструє наявність власної авторської позиції.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Теплового Сергія Олександровича «Розвиток системи управління людськими ресурсами на державній службі в Україні» є самостійним, завершеним науковим дослідженням, а актуальність теми, обґрунтованість наукових положень та висновків і запропонованих автором рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх вірогідність, достовірність та наукова новизна одержаних результатів, повнота їх викладу в опублікованих працях свідчать про високий науковий рівень дослідження.

Саме тому, здобуті С.О. Тепловим результати мають наукову новизну та вагоме практичне значення в контексті дальшого розвитку галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування».

Отже, дисертаційна робота відповідає вимогам МОН України № 40 від 12 січня 2017 року «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» (зі змінами) та «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 й доповненнями від 19 травня 2023 року № 502) та вимогам «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 року № 44 (зі змінами й доповненнями від 19 травня 2023 року № 502).

Зазначене дозволяє зробити висновок, що Теплов Сергій Олександрович, автор дисертації на тему «Розвиток системи управління людськими ресурсами

на державній службі в Україні» заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Опонент:

доктор наук з державного управління,
професор, завідувачка кафедри публічного
управління та адміністрування
Університету Григорія Сковороди
в Переяславі



Handwritten signature of O.I. Parhomenko-Kucevyl

ПІДПИС **О.І. Пархоменко-Куцевіл**
Засвідчую:
Нач. ВК *Handwritten signature*