

Голові разової спеціалізованої вченої
ради в Національному університеті
«Одеська політехніка»
доктору наук з державного
управління, професору
Колісніченко Н.М.

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента, доктора наук з державного управління, доцента Матвєєнко Ірини Володимирівни на дисертацію Сітнікова Олександра Олександровича «Організаційно-правовий механізм регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади», подану до захисту в разову спеціалізовану вчену раду Національного університету «Одеська політехніка» на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

1. Актуальність теми дисертації.

Тема дисертаційного дослідження Сітнікова Олександра Олександровича «Організаційно-правовий механізм регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади» є безумовно актуальною як у теоретичному, так і в прикладному аспекті. Сучасний етап державотворення в Україні, що супроводжується процесами децентралізації, адміністративної реформи, цифрової трансформації, запровадженням воєнного стану, зумовлює зростання ролі ефективної системи публічного управління, де ключове місце посідає належний рівень кадрового забезпечення. Управління персоналом органів публічної влади є функціональною складовою державного управління визначається як дієвий інструмент реалізації стратегій реформ, забезпеченням стабільності інституцій та відновлення довіри до публічної служби.

Особливої актуальності тема набуває в умовах реформування публічної служби, коли виникає потреба у нових підходах до регламентації, професійного розвитку та добору персоналу, що відповідає принципам відкритості, доброчесності й ефективності. Крім того, з урахуванням євроінтеграційного вектору розвитку України, питання адаптації кадрового адміністрування до європейських стандартів стає пріоритетним завданням державної політики.

Таким чином, дисертаційне дослідження відповідає нагальним потребам публічного управління, має високий ступінь суспільної значущості та вчасно окреслює напрями вдосконалення кадрової політики в державному секторі.

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації.

Наукові положення, висновки та рекомендації, сформульовані у дисертаційній роботі Сітнікова Олександра Олександровича, вирізняються високим рівнем обґрунтованості, внутрішньою логічною узгодженістю та цілісністю. У межах дисертаційного дослідження здобувач продемонстрував уміння оперувати значним масивом наукових джерел, нормативно-правових актів та практичних матеріалів, на підставі яких здійснено комплексне осмислення організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади. Використання автором міждисциплінарного підходу дозволило інтегрувати правові, управлінські та соціально-гуманітарні підходи до розгляду теми, що є суттєвою перевагою роботи.

Формулювання наукових положень у роботі має аргументований характер, спирається на достовірні джерела, послідовне методологічне обґрунтування та системну логіку викладання матеріалу. У дисертації вдало поєднуються загальнонаукові (аналіз, синтез, індукція, дедукція) та спеціальні (герменевтичний, історико-правовий, компаративістський, функціональний) методи дослідження, що сприяє виявленню закономірностей і особливостей формування та реалізації кадрової політики в органах публічної влади. Такий методологічний інструментарій дозволив автору не лише дати глибоку характеристику поточного стану організаційно-правового механізму, а й виявити чинники, які впливають на ефективність кадрових процесів у державному секторі, зокрема в умовах воєнного стану.

Обґрунтованість наукових положень підтверджується також тим, що автор не обмежився констатацією проблем, а запропонував чітко сформульовані рекомендації щодо їх розв'язання. Вони включають конкретні пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання, впровадження сучасних методів управління персоналом, цифрових HR-систем, а також забезпечення гендерного балансу та подолання бюрократичних практик у кадровій роботі. Усі запропоновані заходи мають прикладну цінність і можуть бути впроваджені як в органах виконавчої влади, так і в установах місцевого самоврядування.

Висновки, що містяться в дисертації, логічно впливають із проведеного аналізу, відповідають поставленим завданням і чітко структуровані відповідно до розділів роботи. Вони мають системний характер, охоплюють як загальнотеоретичні положення щодо природи та функцій організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом, так і конкретні прикладні пропозиції щодо оптимізації цієї діяльності в сучасних умовах. Кожен розділ завершується підсумками, які є узагальнюючими та добре відображають суть викладеного матеріалу, а загальні висновки містять цілісне уявлення про наукову концепцію автора.

Таким чином, ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, поданих у дисертаційній роботі Сітнікова О.О., дозволяє стверджувати, що вони відповідають вимогам до наукових досліджень рівня

доктора філософії, характеризуються належною глибиною, аргументованістю, логічною послідовністю та мають теоретичну й практичну цінність для розвитку публічного управління та вдосконалення кадрового забезпечення органів державної влади.

3. Наукова новизна одержаних результатів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці теоретико-методичних засад формування та практичних аспектів функціонування організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади й наданні рекомендацій щодо його розвитку в сучасних умовах державотворення.

Серед найважливіших теоретичних та практичних результатами, що характеризують наукову новизну дослідження та особистий внесок дисертанта є те, що у дисертаційному дослідженні:

уперше:

обґрунтовано теоретичні засади зародження та розвитку наукових думок щодо ефективного управління персоналом органів публічної влади; надано авторську дефініцію поняття «організаційно-правовий механізм регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади» та визначено його характерні ознаки; запропоновано авторське тлумачення порядку створення служби управління персоналом та його етапи; визначено перелік та зміст функцій діяльності служби управління персоналом органів публічної влади, а також систему методів її діяльності; встановлено проблеми практичної діяльності служби управління персоналом органів публічної влади та структуровано напрями вдосконалення організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади; розроблено рекомендації щодо імплементації найбільш результативних практик зарубіжного досвіду щодо формування та функціонування досліджуваного механізму в українські реалії.

удосконалено:

– концептуальний підхід щодо історичних періодів формування організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади на території України;

– наукові уявлення щодо сутності організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади, яку визначено автором в контексті включення до останнього нормативно-правової бази, функціонально-методичний інструментарію, ресурсного забезпечення та суб'єктного складу;

– понятійно-категоріальний апарат у сфері публічного управління та адміністрування шляхом уточнення дефініцій в контексті досліджуваної проблематики, а саме: «нормативно-правове регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади»; «завдання діяльності служби управління персоналом органу публічної влади»; «принципи діяльності служби управління персоналом органів публічної влади»; «функції діяльності служби управління персоналом органів публічної влади»; «повноваження

служби управління персоналом органу публічної влади»; «методи діяльності служби управління персоналом органу публічної влади»;

– наукові уявлення про необхідність службам управління персоналом у своїй діяльності запроваджувати та використовувати сучасні методи роботи з персоналом, серед яких: електронні системи управління персоналом, контингентні методи оцінки, менторство та coaching, системи навчання та розвитку;

набули подальшого розвитку:

– концептуальні положення щодо значення організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади, яке розкривається за допомогою системи функцій, серед яких: функції планування, організації, координації, контролю та регулювання;

– теоретико-правові підходи щодо класифікаційного поділу системи принципів організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади на дві групи: загальні та спеціальні;

– систематизація нормативно-правового регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади за ієрархічним рівнем;

– концептуальні основи визначення повноважень служби управління персоналом органу публічної влади;

– пропозиції щодо диджиталізації організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади шляхом застосування інтегрованих систем для збору, обробки та аналізу даних про працівників та їхню діяльність;

– концептуальні положення щодо ефективної системи фінансування, яка забезпечить достатні ресурси для здійснення кадрової політики та підтримки персоналу, а також встановленні прозорих правил та процедур використання фінансових ресурсів для уникнення корупційних ризиків;

– наукові уявлення щодо забезпечення гендерної рівності в процесі реалізації організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади;

– погляди про доцільність формування професійного й відданого Українській Державі та її народу кадрового резерву для результативного управління персоналом органів публічної влади на деокупованих територіях.

Проведений аналіз змісту дисертації дає підстави стверджувати, що всі положення, висновки і практичні рекомендації, запропоновані автором, є належним чином обґрунтованими для наукового дослідження рівня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

4. Повнота викладу результатів дисертації в опублікованих працях.

Основні результати дисертаційного дослідження автора викладено у 7 наукових працях, з яких 5 опубліковано у фахових виданнях, 1 — у зарубіжному науковому журналі, та 1 — у матеріалах наукової конференції.

Участь Сітнікова Олександра Олександровича у наукових і науково-практичних комунікативних заходах свідчить про належний рівень апробації

результатів дисертаційного дослідження та обговорення його висновків у професійному середовищі. Представлені публікації повною мірою відображають структуру, зміст, наукову новизну та практичну значущість дисертаційної роботи.

Кількість опублікованих праць відповідає вимогам, встановленим Міністерством освіти і науки України до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, що підтверджує належну комунікацію здобувача з академічною спільнотою та послідовну реалізацію дослідницької стратегії.

5. Значення роботи для науки, практики та суспільства.

Заслуговує на увагу апробація результатів дисертаційного дослідження, які знайшли своє практичне застосування у діяльності органів публічної влади. Зокрема, авторські пропозиції та рекомендації були враховані під час розроблення та реалізації управлінських заходів щодо оптимізації кадрової політики, удосконалення функціонування кадрових служб та впровадження елементів електронного управління персоналом.

Практична значущість дисертації підтверджується впровадженням її результатів у діяльність:

- Комінтернівського районного суду Одеської області (довідка від 14.12.2024 № 7/03-180);
- Головного сервісного центру МВС у Одеській, Миколаївській та Херсонській областях (довідка від 14.12.2024 № 17/1606);
- Апаратів виконавчого комітету Одеської обласної ради (довідка від 14.12.2024 № 73-1853);
- Науково-дослідного сектору Національного університету «Одеська політехніка» (довідка від 14.12.2024 № 3/1-1204).

Запропоновані в роботі висновки і рекомендації стосуються не лише вдосконалення нормативного регулювання діяльності служби управління персоналом, але й стратегії професіоналізації державної служби, впровадження механізмів прозорого добору кадрів, підвищення мотивації персоналу та забезпечення дотримання стандартів публічного управління.

У сукупності отримані Сітніковим О.О. теоретичні та прикладні результати мають значне значення для науки, оскільки розширюють категоріальний апарат і формують новий підхід до осмислення організаційно-правового механізму кадрової роботи в органах публічної влади. Для практики — це інструменти підвищення ефективності кадрової політики. Для суспільства — це передумови формування якісної та орієнтованої на потреби громадян публічної служби.

6. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності.

У результаті вивчення дисертаційного дослідження Сітнікова Олександра Олександровича порушень академічної доброчесності не виявлено. Усі запозичення з наукових джерел належно оформлені з дотриманням вимог академічного цитування, посилання на використані роботи зроблено коректно.

7. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Оцінюючи в цілому позитивно подане до захисту дисертаційне дослідження, слід зазначити окремі дискусійні положення та висловити наступні зауваження і пропозиції:

1. У підрозділі 1.3. «Поняття, сутність та значення організаційного правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади», дисертант надає авторське визначення «організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади» (с. 80). На основі авторського визначення представлено характерні ознаки, які визначають сутність цього механізму. Визначено основні аспекти організаційно-правового механізму (нормативно-правову базу, функціонально-методичний інструментарій, ресурсне забезпечення та наявність уповноважених суб'єктів) та його функціональне наповнення. Втім, автору слід було б унаочнити та представити у вигляді схеми/таблиці отримані результати дослідження, що полегшило б сприйняття матеріалу.

2. У процесі викладення автором використано широкий понятійний апарат, що свідчить про глибоке дослідження обраної проблематики. Водночас, окремі терміни такі як: «функції служби управління персоналом» та «повноваження кадрових підрозділів», часом набувають дещо взаємозамінного змісту. Задля повної ясності доречно було б представити відмінності між ними та більш деталізувати це у тексті дисертації.

3. У третьому розділі дисертант обґрунтовано визначає перспективи диджиталізації кадрових процесів. Разом із цим, деякі рекомендації щодо впровадження електронних систем управління персоналом могли б бути доповнені коротким оглядом уже наявних в Україні ініціатив у цій сфері, що дозволило б посилити прикладну складову дисертаційного дослідження.

4. Перевагою дисертаційного дослідження є представлені дисертантом практичні аспекти впровадження зарубіжного досвіду (п. 3.3.), де обґрунтовано розкривається досвід таких країн як: США, Канади, Великої Британії, Ірландії, Іспанії, Австралії, Індії, Гонконгу, Грузії та Кенії. Враховуючи отримані результати дослідження, автором запропоновано розробити та прийняти Закон України «Про службу управління персоналом органів публічної влади», в якому доцільно «на нормативному рівні закріпити правовий статус, завдання, повноваження, організаційні аспекти та методи діяльності служби управління персоналом органів публічної влади» (с. 205). На нашу думку, це можливо зробити в межах вдосконалення Закону України «Про державну службу», наприклад, із введенням окремого розділу або внесення змін до статей, зокрема тих, що стосуються організаційних аспектів управління персоналом, розширення методів управління персоналом, а також інших методологічних аспектів функціонування організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади.

Висловлені зауваження відтворюють творчий характер роботи, суттєво не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження О.О. Сітнікова та характеризують значну складність досліджуваної проблематики.

8. Загальний висновок про відповідність роботи встановленим вимогам

Дисертаційна робота Сітнікова Олександра Олександровича «Організаційно-правовий механізм регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади» є цілісним, самостійним, завершеним науковим дослідженням, що вирішує важливе науково-прикладне завдання, має теоретичну новизну і практичну цінність у галузі публічного управління та адміністрування.

На підставі вищевикладеного можна констатувати, що дисертаційна робота Сітнікова Олександра Олександровича відповідає 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 р. № 44 (зі змінами), а її автор, Сітніков Олександр Олександрович, заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент:

доктор наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри місцевого самоврядування та
розвитку територій Національного університету
«Одеська політехніка»

Ірина МАТВЄЄНКО