

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

РЕЦЕНЗІЯ

офіційного рецензента, кандидата наук з державного управління,
доцента Панченко Ганни Олександрівни 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».

Актуальність теми дисертації.

У сучасних умовах питання забезпечення ефективного функціонування
служби управління персоналом органів публічної влади набуває особливого
значення як у науковому, так і в практичному аспекті. В умовах глибоких
трансформацій державного управління, реформування публічної служби та
новітніх викликів, спричинених як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками
– зокрема воєнним станом, змінами у структурі державного апарату,
мобілізаційними процесами та євроінтеграційними прагненнями – постає
необхідність удосконалення організаційно-правового механізму регулювання
кадрової роботи.

Особливої актуальності набуває розробка комплексного науково-
обґрунтованого підходу до формування такого механізму, який би забезпечував
не лише нормативне й процедурне регулювання діяльності кадрових служб, а
й уможлилював ефективне управління людськими ресурсами в системі
публічної влади. Служба управління персоналом виконує ключову функцію у
підтримці стабільності та результативності державної служби, адже саме через
неї реалізуються процеси добору, адаптації, розвитку, оцінювання та мотивації
персоналу, що є підґрунтям сталого інституційного розвитку публічного
сектору.

Важливим аспектом є відповідність організаційно-правового механізму
сучасним міжнародним стандартам, що передбачає адаптацію національного
законодавства, впровадження інноваційних HR-технологій, диджиталізацію
кадрових процесів та забезпечення прозорості й недискримінаційності в
управлінні персоналом. У зв'язку з цим дослідження Сітнікова Олександра
Олександровича є своєчасним, актуальним і спрямованим на вирішення
одного з ключових завдань публічного управління в Україні.

Сучасні виклики, зокрема кадровий дефіцит у системі публічного управління, необхідність забезпечення рівності прав жінок і чоловіків на публічній службі, диджиталізація управлінських процесів, боротьба з проявами бюрократії та неефективності в кадровій роботі, підтверджують нагальну необхідність удосконалення організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади.

Отже, дисертаційне дослідження Сітнікова Олександра Олександровича є актуальним і своєчасним, оскільки спрямоване на розробку науково обґрунтованих підходів до формування, функціонування та вдосконалення кадрового механізму в системі публічного управління. Представлені в роботі концептуальні положення мають практичну значущість і можуть бути використані у формуванні державної політики в сфері кадрового забезпечення, управління людськими ресурсами та реформування публічної служби, що є особливо важливим в умовах євроінтеграційного курсу України та підвищення вимог до професіоналізму органів влади.

Зазначене підтверджує важливість поставленої мети дисертації та логічність обраних завдань для її досягнення.

Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська політехніка» за темою: «Правове регулювання державотворення соціально-економічних відносин в Україні (2022–2025 рр.)» (ДР №0122U002193), у рамках якої автор як виконавець дослідив теоретичні та практичні аспекти функціонування служби управління персоналом органів публічної влади, а також сформулював рекомендації щодо вдосконалення її організаційно-правового забезпечення з урахуванням умов воєнного стану, кризових викликів та сучасних управлінських тенденцій.

Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, яке здійснено автором протягом 2022–2025 років. Теоретичні положення, практичні рекомендації, висновки та пропозиції, сформульовані в межах дослідження, розроблено здобувачем самостійно. Концептуальні засади дисертації, її структура, логіка побудови, постановка проблеми, інтерпретація та узагальнення отриманих результатів, наукові й прикладні висновки є авторськими. Думки та наукові позиції інших дослідників, використані в роботі, коректно процитовані із належними бібліографічними посиланнями.

Особистий внесок автора чітко простежується у здійсненому системному аналізі нормативної бази, наукових концепцій, організаційної практики функціонування служби управління персоналом органів публічної влади, а також у розробці науково обґрунтованих пропозицій щодо її вдосконалення. У дисертації враховано сучасні виклики реформування публічної служби, потреби у забезпеченні професійного кадрового складу, виклики гендерної рівності, диджиталізації, а також необхідність запровадження новітніх кадрових технологій. Автор розкрив взаємозв'язок між ефективністю кадрового забезпечення та рівнем інституційної спроможності органів публічної влади, що дозволяє сформулювати комплексну модель оновленого організаційно-правового механізму управління персоналом в державному секторі.

Нові наукові результати, їх обґрунтованість та достовірність.

Основною метою дисертаційного дослідження є ґрунтовне теоретико-методологічне обґрунтування та розробка науково-практичних рекомендацій щодо формування, функціонування й удосконалення організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади. Автор акцентує увагу на необхідності модернізації цього механізму для забезпечення ефективної реалізації кадрової політики, підвищення професіоналізму публічної служби, впровадження сучасних підходів до добору, розвитку та оцінювання персоналу в умовах трансформаційного та кризового контексту.

Дисертаційне дослідження ґрунтується на чітко визначених вихідних засадах, серед яких логічно узгоджені між собою мета, завдання, об'єкт, предмет, методологічна основа, наукова новизна, практична значущість. Такий підхід дозволив досягти цілісності дослідження та забезпечити глибоке осмислення проблематики.

Для реалізації поставленої мети Сітніков О.О. застосував широкий комплекс наукових методів. Зокрема, системний метод дозволив комплексно розкрити функціонування служби управління персоналом у системі публічного управління; порівняльно-правовий метод став основою для аналізу зарубіжного досвіду; структурно-функціональний метод дав змогу виявити ключові компоненти та функції досліджуваного механізму. Взаємодоповнення застосованих методів забезпечило повноту дослідження та дало можливість автору запропонувати обґрунтовані шляхи підвищення ефективності кадрової діяльності органів публічної влади в умовах нових викликів і загроз.

Важливим аспектом дисертаційного дослідження є його практична апробація. Основні висновки та результати, отримані автором, знайшли застосування в діяльності низки установ, зокрема Комінтернівського районного суду Одеської області, Головного сервісного центру МВС у Одеській, Миколаївській та Херсонській областях, апарату Одеської обласної ради, а також у науково-дослідній роботі Національного університету «Одеська політехніка». Це підтверджує практичну значущість дослідження та його відповідність потребам органів публічної влади в умовах сучасних кадрових викликів.

Дисертація Сітнікова Олександра Олександровича містить комплексний аналіз значного масиву емпіричних матеріалів щодо проблематики функціонування та нормативно-правового забезпечення діяльності служби управління персоналом органів публічної влади. Автор детально дослідив історичні етапи розвитку даної служби на українських землях, обґрунтував її становлення як окремого елементу в структурі публічного управління та проаналізував зміст і функціональні характеристики механізму її регулювання.

У роботі чітко окреслено та конкретизовано понятійно-категоріальний апарат, визначено концептуальні підходи до формування теоретико-методологічної бази дослідження. Особлива увага приділяється принципам, що лежать в основі ефективного функціонування служби управління персоналом:

- системності,
- правовій визначеності,
- гнучкості,
- відкритості,
- професіоналізму.

Заслуговує на схвалення періодизація етапів розвитку організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади в Україні – від періоду Київської Русі до сучасного етапу трансформацій та реформ.

Автор вперше запропонував комплексну модель удосконалення механізму, яка включає інституційний, технологічний і кадровий напрями. Запропоновані механізми організаційної, міжвідомчої та міжрівневої координації мають стати основою для формування сучасного кадрового потенціалу публічної влади в умовах поствоєнного відновлення та євроінтеграції.

У дослідженні запропоновано авторський методологічний підхід до аналізу та вдосконалення функціонування організаційно-правового механізму регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади. Його основу становить багаторівнева методика оцінювання кадрових процесів, яка передбачає визначення чітких індикаторів та критеріїв ефективності на центральному, регіональному та локальному рівнях управління.

Запропонований підхід дозволяє здійснювати системний моніторинг стану кадрового забезпечення, якісних характеристик персоналу, дотримання принципів відкритості, гендерної рівності, професіоналізму, а також виявляти вузькі місця в організації діяльності кадрових служб.

Це, у свою чергу, забезпечує можливість своєчасного коригування практичних дій, модернізації процедур, впровадження інновацій та удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує функціонування служби управління персоналом в системі публічного управління.

Повнота опублікування отриманих результатів та наявність достатньої кількості наукових публікацій

Висновки та основні положення дисертаційного дослідження викладено у семи наукових публікаціях, з яких п'ять - у фахових виданнях України, одна оприлюднених на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях.

У наукових працях здобувача повною мірою представлено зміст дисертаційного дослідження, відображено його концептуальні положення, новизну, практичну орієнтацію та наукову цінність. Представлені результати неодноразово обговорювалися на наукових форумах, де отримали позитивні відгуки фахівців у галузі публічного управління та адміністрування, що свідчить про належну апробацію матеріалів дисертації.

Дисертаційна робота є самостійним і цілісним дослідженням, у якому сформовано авторський підхід до розвитку організаційно-правового механізму

регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади.

У роботі обґрунтовано та структуровано низку практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення нормативно-правового регулювання, функціональної спроможності кадрових служб і підвищення результативності управління персоналом у публічному секторі - що є надзвичайно актуальним з огляду на виклики сьогодення та стратегічні цілі державної кадрової політики.

Автором проаналізовано різні організаційно-правові моделі регулювання кадрової діяльності в органах публічної влади та визначено їхню функціональну спрямованість з урахуванням специфіки суб'єктів, які їх реалізують. Обґрунтовано, що окремі організаційні інструменти можуть застосовуватися одночасно в межах декількох напрямів діяльності служби управління персоналом - планування, добору, оцінювання, розвитку персоналу, що істотно підвищує ефективність кадрової політики в умовах різних організаційно-управлінських ситуацій.

У роботі запропоновано вдосконалений підхід до моделювання циклу управління персоналом, у межах якого традиційні етапи стратегічного планування, реалізації та контролю доповнені фазами моніторингу, оцінювання та коригування кадрової політики. Такий підхід дозволяє забезпечити гнучкість механізму регулювання, оперативне реагування на зміни в системі публічної служби, а також адаптацію до кризових обставин, зокрема під час воєнного стану або інституційної трансформації.

Здобувачем визначено ключові умови ефективного функціонування служби управління персоналом, серед яких: наявність законодавчо закріплених механізмів прозорого рекрутингу; професійна незалежність кадрової служби; забезпечення фінансової, матеріально-технічної та цифрової підтримки її функціонування; формування сталих каналів комунікації з іншими підрозділами органів влади та публічними службовцями; імплементація міжнародних стандартів в управлінні персоналом. Висновки, зроблені в процесі дослідження, лягли в основу низки практичних рекомендацій для органів публічної влади всіх рівнів, які можуть бути використані при розробці HR-стратегій, нормативно-правових актів та в процесі реорганізації кадрових служб у публічному секторі.

Усі результати, винесені автором на захист, є оригінальними, отриманими самостійно та опублікованими у фахових наукових виданнях. У наукових працях, підготовлених у співавторстві, відображено лише ті ідеї, теоретичні положення та емпіричні дані, які є результатом особистих наукових пошуків Сітнікова Олександра Олександровича та відповідають тематиці дисертаційного дослідження.

Дискусійні положення та зауваження до змісту дисертації

Враховуючи численні позитивні сторони дисертаційного дослідження, необхідно звернути увагу на такі дискусійні моменти:

підрозділі 1.1 дисертації автором запропоновано комплексний аналіз понятійно-категоріального апарату, що охоплює базові дефініції, зокрема «служба управління персоналом», «організаційно-правовий механізм»,

«публічне управління» тощо. Проте викладення окремих понять - таких як «нормативно-правове регулювання» та «функціональний інструментарій» - є дещо перевантаженим у змістовому плані. Доцільним виглядало б скорочення цих фрагментів на користь розширення роз'яснення особливостей функціонування кадрового механізму в умовах реформування публічної служби.

підрозділах 2.1 і 2.3 автор обґрунтовано висвітлює інституційні, нормативні та функціональні компоненти кадрової служби в органах публічної влади. Разом із тим, аналіз чинного законодавства був би ще більш ґрунтовним, якби автор навів приклади його практичного застосування - наприклад, через аналіз кейсів з діяльності окремих органів державної влади або органів місцевого самоврядування. Це дало б змогу краще ілюструвати актуальність теоретичних положень.

підрозділі 3.2 Сітніков О.О. аналізує перспективи впровадження зарубіжного досвіду в українську кадрову практику, розглядаючи моделі, що функціонують у країнах ЄС, Великій Британії, США, Канаді. Водночас варто було б зосередити увагу на зіставленні функціональних повноважень служб управління персоналом в Україні та аналогічних структур у названих країнах. Такий підхід дозволив би глибше оцінити рівень відповідності українського механізму сучасним міжнародним стандартам.

У підрозділі 3.2 (с. 170), встановлюючи відмінності між звичним управлінням персоналом і стратегією розвитку людських ресурсів, автор наголошує на необхідності проведення об'єктивного аналізу внутрішнього і зовнішнього середовища органу публічної влади для виконання покладених на нього функцій держави у складних умовах державотворення. На наш погляд, доречно більш розгорнуто прокоментувати, які саме показники або ж індикатори підтвердять об'єктивність зазначеного аналізу.

Наведені дискусійні положення жодним чином не знижують наукової та прикладної цінності дисертації, а навпаки — окреслюють перспективи для подальших досліджень і вдосконалення теоретико-методологічної бази у сфері кадрового забезпечення публічного управління.

Загальний висновок.

Разом із тим, зазначені дискусійні питання жодним чином не знижують рівня наукової новизни та значущості дисертаційного дослідження.

Подана на рецензування дисертаційна робота «Організаційно-правовий механізм регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади» здобувача Сітнікова Олександра Олександровича за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» відповідає вимогам цієї спеціальності, а також критеріям, визначеним пунктами 5–9 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 12.01.2022 № 44 (зі змінами).

Сітніков Олександр Олександрович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент:

Панченко Ганна Олександрівна

кандидат наук з державного управління, доцент

Національний університет «Одеська політехніка»

травня 2025 р.