

РІШЕННЯ

разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Разова спеціалізована вчена рада Національного університету «Одеська політехніка» Міністерства освіти і науки України, м. Одеса, прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» на підставі прилюдного захисту дисертації «Інституційний механізм захисту прав людини в системі публічного управління» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» 04 червня 2025 року.

Сітніков Олександр Олександрович, 17 квітня 1982 року народження, громадянин України, освіта повна вища: закінчив у 2001 році Одеський автомобільно-дорожній технікум за спеціальністю «Обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів»; у 2006 році закінчив Одеський національний університет імені І. І. Мечникова за спеціальністю «Правознавство» та здобув кваліфікацію «юрист»; у 2019 році закінчив Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» та здобув кваліфікацію «магістр». З 12 грудня 2023 року й по теперішній час працює адміністратором територіального сервісного центру № 5141 регіонального сервісного центру ГСЦ МВС в Одеській, Миколаївській та Херсонській областях.

Дисертацію виконано у Національному університеті «Одеська політехніка», Міністерство освіти і науки України, м. Одеса.

Науковий керівник: Фальковський Андрій Олександрович, кандидат юридичних наук, доцент кафедри державознавства, права та європейської інтеграції Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка».

Здобувач має 7 наукових публікацій за темою дисертації. З них 4 - у наукових фахових виданнях України; 1 - у зарубіжному виданні; 2 - тези виступів на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях.

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Сітніков О.О. Шляхи вдосконалення національного законодавства у сфері забезпечення діяльності служби управління персоналом. Літопис Волині. Всеукраїнський науковий часопис. 2022. № 7. С. 274278.

2. Сітніков О. О. Реформування державної служби в Україні: організаційноправові виклики та шляхи вдосконалення. Вчені записки

Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. № 4, 2024.
DOI: <https://doi.org/10.32782/TNU26636468/2024.4/19>.

3. Сітніков О. О. Модернізація управління персоналом в органах публічної влади: виклики та перспективи. Актуальні проблеми у сфері публічного управління. № 33. 2023.

4. Сітніков О. О. Поняття, сутність і значення організаційного-правового механізму регулювання служби управління персоналом для діяльності органів публічної влади. Держава та регіони. Публічне управління і адміністрування. № 4, 2024.

У дискусії взяли участь голова і члени разової спеціалізованої вченої ради:

1. Колісніченко Наталя Миколаївна, доктор наук з державного управління, Національний університет «Одеська політехніка», завідувач кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-наукового інституту публічної служби та управління.

Без зауважень.

2. Панченко Ганна Олександрівна, кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління та регіоналістики Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка».

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

У 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.

У 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.

У 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 підтверджують 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.

3. Матвєєнко Ірина Володимирівна, доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри місцевого самоврядування та розвитку територій Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка».

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.

4. Коваль Ганна Володимирівна, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування, Державний університет економіки і технологій.

Усі основні міркування та оцінки щодо представленої дисертаційної роботи я виклала у відгуку офіційного опонента. Разом із тим, не применшуючи наукового рівня дослідження Сітнікова Олександра Олександровича, хочу зауважити, що, як і кожне ґрунтовне дослідження, ця робота містить положення, які можуть викликати наукову дискусію. Дозвольте озвучити деякі з них.

1. По-перше, окремі фрагменти першого розділу, зокрема історичний огляд становлення кадрової служби, подано досить докладно, однак у них місцями домінує описовість. Доцільним було б посилити аналітичну складову, більш глибоко проаналізувавши, яким чином окремі історичні етапи розвитку системи публічного управління вплинули на формування сучасних правових, інституційних та організаційних підходів до управління персоналом. Зокрема, варто окреслити причинно-наслідкові зв'язки між минулими реформами, політичними та адміністративними трансформаціями та нинішнім станом кадрової політики, механізмами добору, мотивації й професійного розвитку персоналу. Такий аналіз сприяв би глибшому розумінню еволюції

управлінських практик і допоміг би обґрунтувати необхідність подальших змін у цій сфері.

2. По-друге, у розділі, присвяченому цифровізації кадрових процесів, автор слушно підкреслює важливість впровадження сучасних інструментів, проте практичні аспекти їх реалізації залишаються лише окресленими. Враховуючи швидкий темп цифрової трансформації в державному секторі, було б корисно глибше проаналізувати виклики, які супроводжують такі інновації, зокрема в контексті правового регулювання захисту персональних даних.

3. По-третє, у роботі використовується широкий термінологічний апарат, однак деякі поняття, як-от «повноваження служби управління персоналом» та «функції кадрової служби», в окремих випадках застосовуються без достатнього розмежування. З метою забезпечення внутрішньої логіки дослідження доцільно було б уточнити межі між цими поняттями.

4. Четверте, міжнародний досвід поданий фрагментарно та носить переважно описовий характер, без проведення глибокого порівняльного аналізу з українською моделлю управління персоналом у публічній владі. У аналізі досвіду країн, таких як США, Канада, Велика Британія, Кенія тощо, бракує системного аналізу ключових особливостей, сильних і слабких сторін кожної моделі, а також висвітлення причин їх ефективності або недоліків у конкретному інституційному та культурному контексті. Особливо важливо вказати, які саме елементи зарубіжного досвіду можуть бути інтегровані в українське нормативно-правове поле або управлінську практику, враховуючи специфіку правової системи, організаційну структуру влади, кадровий потенціал, рівень цифровізації, а також сучасні виклики, пов'язані з війною та післявоєнним відновленням. Такий аналітичний підхід дозволив би підвищити практичну цінність роботи, зробити загальні висновки до роботи релевантними для правотворчих ініціатив і сприяти формуванню ефективної, адаптивної кадрової політики в органах публічної влади України.

5. П'яте, хоча окремі рекомендації мають практичний потенціал (зокрема, розробка Закону «Про службу управління персоналом органів публічної влади»), у висновках бракує конкретизації щодо механізмів впровадження запропонованих рішень, а також потенційних викликів і ризиків. Крім того, висновки виглядають дещо відсторонено від контексту воєнного стану та післявоєнного відновлення.

Зазначені зауваження не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження, мають рекомендаційний характер і лише підкреслюють широту порушеної тематики. Вони визначають перспективи подальшої наукової розробки у сфері вдосконалення кадрової політики органів публічного управління України.

5. Сурай Інна Геннадіївна, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри управління та бізнес-адміністрування, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.

Позитивно оцінюючи результати дисертаційного дослідження Сітнікова Олександра Олександровича, підкреслюючи його актуальність, наукову новизну та практичну значущість, доцільно окреслити низку зауважень і пропозицій, які мають дискусійний характер та спрямовані на подальший розвиток наукової проблематики.

1.Передусім слід зазначити, що у першому розділі, присвяченому теоретико-історичним аспектам, автор досить докладно зупиняється на етапах становлення організаційно-правового механізму регулювання служби управління персоналом органів публічної влади на території України. Однак за наявності глибокого історичного огляду бракує чітко структурованого висновку щодо того, як саме цей досвід вплинув на формування сучасної моделі організаційно-правового механізму. Було б доцільно виокремити ключові закономірності та трансформаційні етапи у вигляді короткої типології чи порівняльної таблиці.

2.Окремої уваги заслуговує розділ, де йдеться про нормативно-правове регулювання діяльності служби управління персоналом органів публічної влади. Автор виокремлює рівні регуляторних актів та проводить їх систематизацію, проте більш висвітленим міг би бути взаємозв'язок між нормами міжнародного права та національного законодавства. Зокрема, варто було б надати кілька прикладів імплементації міжнародних стандартів у практику органів публічної влади України.

3.У розділі, що стосується функціональних аспектів діяльності служби управління персоналом, дисертант подає чіткий перелік функцій і методів. Проте деякі категорії, зокрема, соціально-психологічні методи, подано узагальнено. Їхня практична реалізація, особливо в умовах обмеженого ресурсного забезпечення, заслуговує на більш деталізоване розкриття.

4.Крім цього, автор обґрунтовано акцентує увагу на необхідності диджиталізації кадрових процесів, водночас у дослідженні недостатньо аналізуються ризики впровадження новітніх інформаційних систем в умовах недосконалої IT-інфраструктури в багатьох органах місцевого самоврядування. У подальшій науковій роботі було б доцільно звернутися до досвіду пілотних проєктів або окремих кейсів використання електронних HR-платформ у публічному секторі.

5.Також у деяких фрагментах тексту відчувається варіативність термінології. Наприклад, поняття «служба управління персоналом», «кадрова служба», «HR-підрозділ» використовуються як синоніми, хоча в контексті сучасного публічного управління ці поняття мають відмінності. Було б доцільно окреслити термінологічні межі на початку дисертаційної роботи.

6.Незначні стилістичні повтори або дещо надмірне цитування загальновідомих положень у вступній частині не впливають на загальну якість дисертаційного дослідження.

Висловлені зауваження мають рекомендаційний характер і жодним чином не применшують наукову значущість дисертаційного дослідження.

Вони можуть слугувати підґрунтям для подальших наукових пошуків автора в межах обраної тематики.

**Результати
відкритого голосування:**

«За»

« 5 » членів ради,

«Проти»

«немає» членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Сітнікову Олександру Олександровичу ступінь доктора філософії з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

**Голова
спеціалізованої
разової вченої ради**



Наталя КОЛІСНІЧЕНКО