

Голові спеціалізованої вченої ради
Д 64.707.03 Національного університету
цивільного захисту України
доктору наук з державного управління,
професору
Світлані Миколаївні Домбровській

ВІДГУК

офіційного опонента доктора наук з державного управління,
доцента **ОРЛІВ Мар'яни Степанівни** на дисертацію
**КОВАЛЬСЬКОГО Дениса Віталійовича «МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ»**,
подану до захисту в спеціалізовану вчену раду Д 64.707.03 Національного
університету цивільного захисту України на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління за спеціальністю
25.00.02 – механізми державного управління

1. Актуальність обраної теми дослідження

Для забезпечення належного врядування, яке, відповідно до статті 3 Угоди про асоціацію, є одним з головних принципів посилення відносин з Європейським Союзом, Україні необхідно створити професійну, результативну та ефективну публічну службу. Відтак, кадрова безпека та розвиток кадрового потенціалу стають стратегічними завданнями, адже вони забезпечують ефективне впровадження реформ та зберігають інституційну стійкість органів публічного управління.

Кадрова безпека означає забезпечення надійності та безпеки кадрів у державному апараті, зокрема, від впливу корупції та політичних тиску. Професіоналізм, чесність і незалежність публічних службовців є важливими для збереження довіри суспільства до держави. Отже, необхідність розвитку подальших теоретико-методологічних та прикладних засад механізмів забезпечення кадрової безпеки органів публічного управління в Україні в умовах її європейської інтеграції та реформування публічного управління зумовлює тему та мету дослідження дисертаційної роботи Ковальського Дениса Віталійовича.

Дисертаційна робота є складовою науково-дослідної тематики Національного університету цивільного захисту України «Розробка механізмів державного управління соціально-економічною сферою та її галузями в контексті забезпечення безпеки українського суспільства» (номер державної реєстрації 0118U001007), в межах якої використано авторські розробки щодо удосконалення механізмів забезпечення кадрової безпеки органів публічного управління в Україні.

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

Аналіз змісту дисертації та анотації, висновків і рекомендацій свідчить, що наукова новизна дослідження має належний рівень обґрунтованості. Це підтверджено значною кількістю проаналізованих здобувачем сучасних розробок з теорії державного управління, нормативно-правових актів, що висвітлюють наукові засади, вітчизняну та зарубіжну практику забезпечення кадрової безпеки у системі публічної служби. Дисертант використовував статистичні та аналітичні матеріали спеціальних суб'єктів формування кадрової політики та забезпечення кадрової безпеки у системі публічної служби в Україні (САП, ДБР, СБУ, НАБУ, НАЗК та інших), законодавство деяких зарубіжних країн (зокрема, нормативно-правові акти, що регламентують діяльність Національного центру поліграфічних досліджень США, позитивний досвід якого може бути застосовано в Україні для вдосконалення антикорупційних інструментів забезпечення кадрової безпеки) та ін.

Отже, можна констатувати, що ступінь обґрунтованості результатів дослідження **КОВАЛЬСЬКОГО Дениса Віталійовича** підтверджується: методологічною й теоретичною обґрунтованістю вихідних положень дослідження; системним аналізом теоретичного матеріалу; виявленням закономірностей та причинно-наслідкових зв'язків між елементами досліджуваної системи; широтою й різноманітністю теоретичної бази, послідовністю і логічністю викладу матеріалу, відповідністю одержаних наукових результатів поставленій меті у роботі та основним завданням дослідження.

Обґрунтованість висунутих наукових положень підкріплюється глибоким аналізом та узагальненням теоретичного та практичного досвіду, залученими і опрацьованими офіційними аналітичними матеріалами і літературними джерелами з фахових питань та використанням отриманих результатів в практичній діяльності органів публічної влади. Основні наукові положення, висновки і практичні рекомендації, викладені в дисертації, є достатньою мірою обґрунтованими, логічними і послідовними.

3. Достовірність та наукова новизна одержаних результатів, повнота їх викладу в опублікованих працях

Достовірність висновків і рекомендацій, сформульованих в дисертації забезпечена використанням наукової методології та застосуванням сучасних методів проведення досліджень. Ознайомлення зі змістом дисертації, наукових публікацій та анотації дає підставу визначити ключові наукові положення й висновки, що характеризуються науковою новизною і відображають особистий внесок автора, ступінь їх обґрунтованості та достовірності:

– запропоновано інструментарій оцінки актуальності загроз кадровій безпеці органу публічного управління, який містить: модель загроз кадровій безпеці органу публічного управління; методи їх реалізації; підхід до оцінки ступеня можливої шкоди від загрози кадровій безпеці, який надає змогу визначати можливий результат реалізації загрози, вид шкоди, до якої може призвести реалізація загрози безпеці, ступінь наслідків від реалізації загрози безпеці для кожного виду шкоди;

– представлено напрями удосконалення інституційного механізму забезпечення кадрової безпеки, зокрема в частині застосування системи внутрішнього контролю та аудиту для виявлення порушень, недоліків і ризикованих ситуацій із кадрами в органах публічного управління через механізми моніторингу способів життя, застосування аналітичної розвідки (ILP ризикової системи), засобів контррозвідувальної діяльності, поліграфології та методів фінансового моніторингу;

– представлено інструментарій забезпечення кадрової безпеки органу публічного управління на основі формування профілю безпеки посади, який розробляється для оцінки загроз, що формуються на кожному робочому місці (посаді), і вразливостей кадрової безпеки, а також визначення заходів, що забезпечують захищеність органу публічного управління;

– тривимірну модель забезпечення кадрової безпеки органу публічного управління як визначену послідовність логічних етапів, системи стратегічних та оперативних цілей, а також відповідних їм норм і стандартів з урахуванням чинного законодавства та міжнародних вимог;

пропозиції щодо вдосконалення організації системи здійснення поліграфічних досліджень шляхом створення Національного центру поліграфічних досліджень, який повинен займатися безпосереднім проведенням досліджень в інтересах усіх видів правосуддя та правоохоронної діяльності, формування доказової бази при розгляді справ, пов'язаних із порушенням кадрової безпеки.

4. Практичне значення і впровадження одержаних результатів дослідження

Дисертаційна робота Ковальського Д.В. містить нові, раніше не захищені наукові положення, а обґрунтовані результати у сукупності розв'язують актуальне наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних і науково-методичних засад щодо вдосконалення механізмів забезпечення кадрової безпеки органів публічного управління в Україні.

Теоретична цінність результатів дисертації полягає в тому, що представлені пропозиції є важливим теоретичним внеском у наукову спеціальність 281 – публічне управління та адміністрування, сприятимуть

удосконаленню державної політики у сфері забезпечення кадрової безпеки як об'єкта наукових досліджень.

Практична цінність результатів дисертації полягає у доведенні теоретичних положень дисертації до конкретних рекомендацій щодо формування профілю безпеки посади, який розробляється для оцінки загроз, що формуються на кожному робочому місці (посаді), вразливостей кадрової безпеки, а також визначення заходів, що забезпечують захищеність органу публічного управління. Заслужують уваги пропозиції дисертанта щодо застосування моделі забезпечення кадрової безпеки органу публічного управління через логічні етапи, систему стратегічних та оперативних цілей, а також відповідних їм норм і стандартів з урахуванням чинного законодавства та міжнародних вимог.

Результати дисертаційного дослідження, наукові висновки, практичні рекомендації впроваджені в практичну діяльність Житомирської обласної військової адміністрації від 05.06.2023 р. № 524/в; Хмельницької обласної військової адміністрації від 01.09.2023 р. № 101/38-44-6960/2023; Звягельською районної військової адміністрації Житомирської області від 01.06.2023 р. № 87-р/в у частині використання інструментарію оцінки актуальності загроз кадровій безпеці органу публічного управління, формування заходів спрямованих на забезпеченні вимог кадрової безпеки в частині процедури конкурсного відбору кандидатів на посади в органах публічної влади на основі оцінки професійних компетенцій, добропорядності та чесності кандидатів тощо.

Науково-методичні розробки автора, практичні висновки і пропозиції дисертаційного дослідження впроваджено в навчальний процес Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (довідка про впровадження від 05.06.2023 р. № 24) при викладанні дисциплін «Публічна влада і публічна служба в зарубіжних країнах», «Кадрова політика і публічна служба».

5. Оцінка ідентичності змісту анотації та основних положень дисертації

Аналіз змісту анотації та основних положень тексту дисертаційного дослідження Ковальського Д.В. засвідчив їх повну ідентичність в частині формулювання мети, об'єкту, предмету, завдань, положень новизни, висновків до розділів, загальних висновків. Загалом зміст анотації стисло відтворює інформацію про методологію дослідження, основні ідеї та положення тексту дисертації.

Дисертаційна робота та автореферат, написані літературною українською мовою. Анотація не містить інформації, яка була б відсутньою в дисертації. Зауважень, щодо оформлення автореферату та його змісту немає, оскільки він

повністю відповідає існуючим вимогам.

6. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації.

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу в цілому, обґрунтованість її положень, висновків і пропозицій, доречно зробити декілька зауважень і звернути увагу на дискусійні положення дисертаційної роботи.

1. У першому розділі та при формулюванні наукової новизни бракує акцентів на відмінностях пропонованого визначення механізму забезпечення кадрової безпеки органу публічного управління як «системи засобів, за допомогою яких здійснюється ефективний вплив на загрозливі суспільні відносини та суспільні процеси з метою захисту життєво важливих інтересів суспільства і держави у сфері реалізації кадрової політики органів публічного управління» від поширених на сьогоднішній день підходів.

2. У параграфі 2.3 дисертаційного дослідження автор з посиланням на зарубіжний досвід обґрунтовує доцільність створення міжвідомчого державного Національного центру поліграфічних досліджень як незалежного суб'єкту правоохоронної діяльності для формування доказової бази при розгляді справ, що стосуються порушень кадрової безпеки. На нашу думку, автору варто було більш ґрунтовно пропрацювати механізм реалізації цієї ідеї, а саме: алгоритм відбору кадрів у такий центр, інструменти забезпечення прозорості, об'єктивності та неупередженості його функціонування, здійснення контролю за діяльністю такого центру та виключення суб'єктивності оцінювання (викликаної людським чинником), тощо.

3. У дисертаційній роботі (зокрема у вступі) серед суб'єктів формування кадрової політики та забезпечення кадрової безпеки у системі публічної служби в Україні здобувач не виокремлює Національне агентство України з питань державної служби, серед основних завдань якого – забезпечення формування і реалізація державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом у державних органах.

4. Автор дисертаційного дослідження справедливо наголошує, що у сучасному контексті російсько-української війни зростає необхідність формування важливої інституційної підсистеми контррозвідувальної діяльності як засобу боротьби з ворожим елементом (колаборантами, зрадниками, диверсантами) з числа осіб, які потрапили чи потенційно можуть потрапити (бути інфільтровані) до кадрового складу органів публічної влади, у тому числі через використання легенд, підроблених документів, або були завербовані іноземними спецслужбами, що здійснюють антидержавну діяльність. З метою протидії негативному впливові мають бути широко застосовані контррозвідувальні заходи, які відіграють ключову роль у забезпеченні кадрової безпеки в різних організаціях та установах. Контррозвідувальна діяльність

допомагає ідентифікувати потенційні загрози для особового складу, а також мінімізувати ризики, пов'язані зі шпигунством, зрадою або іншими діями, які можуть завдати шкоди організації. Вона включає в себе низку методів та інструментів для виявлення і протидії зовнішнім та внутрішнім загрозам. Водночас, автор залишає відкритим питання змісту таких методів та інструментів для виявлення і протидії зовнішнім та внутрішнім загрозам.

Разом з тим, висловлені зауваження та рекомендації не знижують загального позитивного враження від представленої дисертаційної роботи.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК ТА ОЦІНКА ДИСЕРТАЦІЇ

Дисертація Ковальського Дениса Віталійовича «Механізми забезпечення кадрової безпеки органів публічного управління в Україні» є самостійним, завершеним дослідженням актуального наукового завдання. Дисертація виконана на високому теоретичному рівні, викладена науковою мовою, розділи дисертації пов'язані між собою структурою і змістовно, висновки ґрунтуються на результатах проведеного дослідження, які, в свою чергу, є достатньо аргументованими та доказовими.

Враховуючи актуальність, новизну, важливість одержаних дисертантом наукових результатів, їх обґрунтованість і достовірність, а також практичну цінність сформульованих положень і висновків, можна стверджувати, що дисертаційна робота відповідає вимогам Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 року № 567, а її автор Ковальський Денис Віталійович заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата наук з державного управління зі спеціальності 25.00.02 – механізми державного управління.

Офіційний опонент:

доктор наук з державного управління,
доцент, завідувач кафедри
євроінтеграційної політики Навчально-
наукового інституту публічного
управління та державної служби
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

Мар'яна ОРЛІВ

Місце
Дієва
Крайольна

