

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне й практичне значення результатів дисертації Куртєва Анатолія Валентиновича на тему «Механізми кадрового забезпечення публічного управління», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії у галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

1. Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету.

Дисертаційна робота пов'язана з планами наукових досліджень Національного університету цивільного захисту України. Зокрема, дослідження здійснено в межах науково-дослідної роботи «Розробка механізмів державного управління соціально-економічною сферою та її галузями в контексті забезпечення безпеки українського суспільства» (державний реєстраційний номер 0118U001007). Внесок здобувача полягає в обґрунтуванні підходів та визначенні напрямів удосконалення механізмів кадрового забезпечення публічного управління.

Актуальність теми дисертаційної роботи. Підвищення ефективності публічного управління припускає необхідність реалізації комплексу заходів з раціоналізації функціонально-ієрархічного розподілу праці, оптимізації організаційних структур управління, типізації управлінських процедур, оптимізації чисельності і професійно-кваліфікаційної структури персоналу публічного управління.

В зв'язку з цим потрібний пошук, формування і розробка теоретичних, методологічних, методичних і організаційних питань, що не знайшли досі рішення в наукових дослідженнях, або вирішуються до теперішнього часу ізолювано, у відриві від усього комплексу організаційно-кадрових проблем державної служби. До числа таких проблем можна віднести сукупність (чи

систему) організаційних форм і методів кадрового забезпечення в органах публічного управління. Вдосконалення процесів управління професійним розвитком персоналу державної служби вимагає комплексного системного підходу до рішення проблем, пов'язаних з раціоналізацією функціонально-ієрархічного розподілу праці, оптимізацією організаційних структур і чисельності державних службовців.

У сучасних умовах розвитку економіки і реформування системи публічного управління особливу актуальність набувають питання вибору організаційної структури управління і формування штатів управлінського персоналу.

Формування і вдосконалення кадрового потенціалу органів виконавчої влади є одним із складних напрямів кадрової політики, що обумовлює необхідність проведення наукових досліджень з проблем комплексного системного підходу до організації кадрового забезпечення державної служби. Необхідність вирішення цих питань і обмеженість комплексних науково-прикладних досліджень зумовили вибір теми дослідження.

Теоретичні та прикладні аспекти державної служби і реформування публічного управління знайшли своє відображення у працях таких вітчизняних вчених, як: В. Авер'янов, М. Ажажа, В. Баштанник, Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, А. Кубаєнко, К. Владовська, В. Галай, С. Домбровська, С. Дубенко, О. Запотоцька, Ю. Пустовіт, М. Леонович, В. Малиновський, В. Мягкоход, О. Крюков, В. Козіна, Л. Федченко, І. Недобор, О. Пархоменко-Куцевіл, Т. Пахомова, В. Палюх, А. Петришин, С. Селіванов, С. Серьогін, Н. Сидоренко, І. Сурай, О. Стрельченко, В. Тимошук, А. Школик, В. Шведун та інших.

Специфіка реалізації політики реформування публічної служби розкрита в наукових роботах зарубіжних дослідників С. Айсакса, Т. Анкерсена, С. Банаха, Дж. Барлаге, Л. Беллса, Е. Беукль, Г. Бийваард, С. Буки, Х. Валкенхорста, К. Ван, Х. Велш, А. Гоміцької, Н. Гюнгор, Дж. Гральї, Є. Іммергут, Р. Кануель, Дж. Ковена, Р. Козьми, С. Крош, Дж. Найт.

Загальна соціально-економічна обстановка в країні, стан інституту

державної служби породжують необхідність радикальних змін в системі управління персоналом. Оцінка реального стану професійно-кваліфікаційного потенціалу дозволить виробити комплексну систему заходів з вдосконалення кадрової роботи в цілях забезпечення реальної відповідності параметрів і характеристик персоналу державної служби завданням, що стоять перед органами публічного управління.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення механізмів кадрового забезпечення публічного управління.

Для досягнення мети дослідження були визначені наступні завдання:

- охарактеризувати складові кадрового забезпечення публічного управління;
- систематизувати зарубіжний досвід кадрового забезпечення публічного управління;
- визначити методичні засади організаційного механізму підготовки кадрового забезпечення;
- проаналізувати проблеми кадрового забезпечення органів публічного управління;
- окреслити фінансовий механізм підготовки кадрового забезпечення публічного управління;
- обґрунтувати шляхи удосконалення організаційного механізму кадрового забезпечення публічного управління.

Об'єкт дослідження – державна кадрова політика.

Предмет дослідження – механізми кадрового забезпечення публічного управління.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дисертаційного дослідження складають фундаментальні положення теорії публічного управління та адміністрування, гуманітарних та соціальних наук, наукові праці українських та зарубіжних вчених з питань формування та реалізації механізмів кадрового забезпечення публічного управління. Дисертаційне

дослідження ґрунтується на використанні системного підходу, який полягає в комплексному дослідженні механізмів кадрового забезпечення публічного управління. Крім того, у роботі застосовувались методи, які використовуються як на емпіричному, так і теоретичному рівнях, а саме: логіко-семантичний – для поглиблення понятійного апарату та визначення сутності та змісту механізмів кадрового забезпечення публічного управління; порівняльного аналізу – для дослідження методичних підходів, концепцій, розробок і пропозицій провідних українських та зарубіжних вчених та виявлення закономірностей, відмінностей, особливостей, спільних характеристик механізмів кадрового забезпечення публічного управління в зарубіжних країнах; системно-аналітичний – для аналізу законодавчих актів та інших нормативних документів щодо особливостей формування та реалізації механізмів кадрового забезпечення публічного управління; логічного моделювання та конструювання – для класифікації чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на формування та реалізацію механізмів кадрового забезпечення публічного управління; статистичні – для виявлення темпів змін окремих показників, ступеня їх впливу на рівень забезпечення механізмів кадрового забезпечення публічного управління; аналізу та синтезу – для оцінки результативності механізмів кадрового забезпечення публічного управління; спостереження та теоретичного узагальнення – для розкриття причин, які негативно впливають на рівень механізмів кадрового забезпечення публічного управління в сучасних умовах; абстрактно-логічний – для узагальнення теоретичних положень, встановлення причинно-наслідкових зв'язків і формування висновків та пропозицій.

Інформаційними джерелами дослідження стали закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові та програмні документи державних органів влади, офіційні матеріали Державної служби статистики України, монографії та статті фахівців та науковців, особисті дослідження автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в науково-

практичному обґрунтуванні теоретичних положень та напрямів удосконалення механізмів кадрового забезпечення публічного управління.

Найвагоміші результати дисертаційного дослідження, що характеризуються науковою новизною, полягають у такому:

уперше:

– обґрунтовано напрями удосконалення організаційного механізму кадрового забезпечення публічного управління, представлені у вигляді функціонально-комунікаційного перетворення взаємодії структурних одиниць публічного адміністрування з населенням і бізнес-співтовариством, основними характеристиками якого, на відміну від раніше розроблених, є концептуальний підхід до змісту системи інструментів і правил, що формуються державою і членами громадянського суспільства, покликаних вирішувати ключові проблеми, орієнтовані на підвищення ефективності функціонування цієї системи на усіх рівнях трансформації;

удосконалено:

– компетентнісний підхід як креативна парадигма системи освіти, що найбільшою мірою відповідає потребам і запитам сучасного суспільства, в рамках якого відбувається інтеграція навчальних та практичних компонент освітнього процесу з його суспільно-політичною складовою, орієнтованою на формування не лише кваліфікованого фахівця в конкретній сфері діяльності, але і громадянина з розвиненою системою цінностей і поведінкових установок;

– фінансовий механізм підготовки кадрового забезпечення публічного управління на основі впровадження інноваційних підходів до підготовки і підбору кадрів, який є інтеграційним соціально-економічним і управлінським поняттям та означає сукупну здатність персоналу до професійної кваліфікованої управлінської праці, ефективного виконання функціональних обов'язків у відповідних органах влади;

набуло подальшого розвитку:

– маркетингова концепція підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації державних службовців в освітній системі як інваріант

забезпечення і відтворення кадрового потенціалу системи публічного управління та головні елементи впливу на забезпечення зростання професіоналізму і кваліфікації працівників з розробкою пропозицій вдосконалення форм і методів організації їх праці;

– напрями реформування системи публічного управління через поширення інформаційних технологій внаслідок процесів глобалізації, відкритості системи управління і дебюрократизації, задля організаційного, функціонального і кадрового оновлення, підвищення якості підготовки управлінських кадрів, зростання вимог до них та впорядкування їх діяльності.

2. Рівень теоретичної підготовки здобувача, рівень обізнаності дисертанта з результатами наукових досліджень інших учених.

Здобувач володіє високим рівнем теоретичної підготовки та багатим практичним досвідом. Прослідковується висока обізнаність з працями інших вчених, дослідження яких є релевантними для вивчення даної проблематики.

3. Результати дисертаційного дослідження мають як теоретичну, так і практичну цінність. У теоретичному вимірі вони збагачують понятійно-категоріальний апарат науки публічного управління, поглиблюють розуміння сутності та змісту механізмів кадрового забезпечення, а також розширюють наукові уявлення про організаційні та фінансові аспекти підготовки управлінського персоналу. У практичному відношенні одержані результати можуть бути використані органами державної влади та місцевого самоврядування при формуванні та реалізації кадрової політики, а також у навчальному процесі закладів вищої освіти при підготовці фахівців у сфері публічного управління та адміністрування.

Основні положення та результати дисертаційного дослідження впроваджено в практичну діяльність Якимівської селищної військової адміністрації Мелітопольського району Запорізької області та Широківської сільської ради Запорізького району Запорізької області.

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Kurtiev A. Basic principles of organization of staffing of local self-government bodies. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 1. P. 196–205.
2. Куртєв А. В., Ажажа М. А. Компетентнісний підхід та особливості його реалізації у системі підготовки кадрів державного управління. *Вісник НУЦЗ України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 1 (20). С. 256–263.
3. Куртєв А. В. Вивчення проблеми безперервного професійного розвитку управлінських кадрів. *Вісник НУЦЗ України. Серія: Державне управління*. 2024. Вип. 2 (21). С. 267–276.
4. Kurtiev A. Key issues of competences in the staffing of local government bodies in Ukraine during wartime. *Public administration and state security aspects*. 2024. Vol. 2. P. 132–136.
5. Куртєв А. В. Організація системи кадрового забезпечення державної служби в умовах воєнного стану. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти «Публічне управління та адміністрування»*. 2025. № 1 (8). С. 62–70.

4. Оцінка мови і стилю дисертації.

Дисертаційна робота написана грамотною науковою мовою з дотриманням термінологічних стандартів галузі публічного управління та адміністрування. Виклад матеріалу відзначається чіткістю та структурованістю: кожне положення послідовно впливає з попереднього, що забезпечує цілісність та внутрішню несуперечливість тексту. Автор демонструє впевнене володіння науковим стилем, вміло поєднує теоретичні узагальнення з конкретними прикладами та статистичними даними. Структура дисертації є логічно вивіреною і підпорядкованою меті та завданням дослідження.

5. Відповідність змісту дисертації спеціальності з відповідної галузі знань, з якої вона подається до захисту.

Зміст дисертаційної роботи цілком відповідає спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». Проблематика кадрового забезпечення публічного управління є невід'ємною складовою зазначеної спеціальності, оскільки безпосередньо стосується механізмів формування, розвитку та функціонування системи державної служби. Отримані результати, наукові положення та висновки роботи є обґрунтованими, теоретично і практично значущими та відповідають вимогам, що висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

6. Дотримання нормативних вимог щодо оформлення дисертації.

Дисертація оформлена відповідно до чинних нормативних вимог. Загальний обсяг роботи становить 191 сторінку, основний текст займає 164 сторінки. Список використаних джерел налічує 235 найменувань, що свідчить про ґрунтовне опрацювання наукової літератури з досліджуваної проблематики. Основні положення дисертаційної роботи висвітлено в 7 наукових працях, серед яких 5 статей у фахових наукових виданнях та 2 тези доповідей на конференціях. Загальний обсяг публікацій становить 3,35 друк. арк.

7. Рекомендації дисертації до захисту. Дисертаційна робота Куртева Анатолія Валентиновича на тему «Механізми кадрового забезпечення публічного управління» являє собою самостійне завершене наукове дослідження, у якому вирішено актуальне наукове завдання щодо удосконалення механізмів кадрового забезпечення публічного управління в сучасних умовах розвитку української держави. Робота вирізняється системністю підходу, глибиною теоретичного обґрунтування та практичною спрямованістю отриманих результатів.

Виходячи з вищевикладеного, вважаю, що дисертаційна робота Куртева Анатолія Валентиновича на тему «Механізми кадрового забезпечення публічного управління» відповідає спеціальності 281 «Публічне управління та

адміністрування» та відповідає вимогам Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» від 12.01.2022 № 44, а її автор Куртєв Анатолій Валентинович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Доцент кафедри управління у сфері

цивільного захисту ННІ ЦЗ

доктор наук з державного управління, професор



Сергій МАЙСТРО