

Голові спеціалізованої вченої ради
Національного університету «Львівська політехніка»
д.н.держ. упр., проф.
Петровському П.М.

**ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА,
доктора наук з державного управління, професора
Гбур Зоряни Володимирівни
на дисертаційну роботу Весоловської Марії Кімсанівни
«Професійний та особистісний розвиток державних службовців на засадах
впровадження європейських стандартів»,
подану до захисту на здобуття наукового ступеня
доктора філософії за спеціальністю 281 - Публічне управління та
адміністрування
(галузь знань 28 – публічне управління та адміністрування)**

Актуальність обраної теми досліджень. Особливістю стану сучасної державної служби нашої країни є ускладнення характеру діяльності в умовах постійно зростаючих політичних, економічних і соціальних проблем, очікування суспільства від державних службовців високого ступеня відповідальності, професіоналізму, оперативності, порядності і невідчужуваності. За таких умов підвищується значимість регулярної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, в основі навчання яких повинні лежати програми і форми професійної підготовки, зокрема тренінгові технології, націлені на професійний розвиток, розвиток впевненості у своїх можливостях, процес самопізнання, саморозвитку і самореалізації. Перспективними напрямками подальших досліджень є вирішення проблем професійного розвитку державних службовців, шляхом використання тренінгових технологій, сучасних методик підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, обліку та аналізу накопиченого вітчизняного та зарубіжного досвіду у цій галузі.

У зв'язку з цим, дисертаційне дослідження, в якому зроблено спробу обґрунтування та розроблення концептуальних, теоретико-методичних та прикладних аспектів професійного і особистісного розвитку державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів є актуальним.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій.

Дисертація Весоловської Марії Кімсанівни присвячена розробленню концептуальних, теоретико-методичних та прикладних аспектів професійного і особистісного розвитку державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів.

Обґрунтованим слід вважати дослідження проблеми професійного та особистісного розвитку державних службовців сучасними вітчизняними та

зарубіжними науковцями. Доведено, що результатом професійного розвитку державного службовця є ефективність роботи, а особистісного – його поведінкові аспекти діяльності, котрі можуть коригуватись та змінюватись в ході «навчання впродовж життя». Досліджено поняття «стандарт» та «європейський стандарт» публічної служби, його загальні характеристики, принципи та впливу на професійний і особистісний розвиток державних службовців. Проведений аналіз доктринальних поглядів та норм законодавства ЄС дає можливість стверджувати, що від професійного та особистісного розвитку державних службовців залежатиме впровадження європейських стандартів у практичній площині. Узагальнюючи погляди науковців на цю проблему, авторкою запропоновано визначення професійного та особистісного розвитку державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів.

Цікавою є пропозиція дисертантки щодо сучасних архетипів різних груп службовців органів публічної влади в Україні та виокремлення їх основних архетипових характеристик як основна складова їхнього іміджу. Відповідно до характерних ознак кожного з архетипів державного службовця виокремлено основні проблеми їхнього професійного і особистісного розвитку.

В ході проведення порівняльного контекстного аналізу авторкою досліджено методологічний, предметний, процесний та соціально-психологічний контексти професійного і особистісного розвитку державних службовців. У відповідності до кожного з них, запропоновано визначення професійного та особистісного розвитку державних службовців та окреслено певний набір вимог до державного службовця.

Заслуговують на увагу систематизовані та досліджені основні загальноприйнятні показники оцінювання окремих аспектів діяльності державного управління, котрі застосовуються у міжнародній практиці. Усі ці показники класифіковано за окремими аспектами діяльності державного управління з виокремленням за ознаками ефективності державного управління у сферах: свободи, відкритості бізнесу, прозорості бізнесу, соціально-економічного розвитку, особистісного та професійного розвитку, реформування. Така класифікація, на відміну від існуючих, дозволяє проводити порівняння результативності державного управління України з країнами ЄС.

Весоловською М.К. здійснено прогнозування зазначених показників кожної групи для України на 2022 рік. За допомогою інструментів бенчмаркінгу проведено порівняльний аналіз цих показників у країнах ЄС до та після пандемії COVID-19. Виконано порівняльний аналіз тенденцій ефективності роботи та професійного і особистісного розвитку державних службовців у цих країнах, встановлено чинники впливу на обрані показники ефективності та наведено рекомендації щодо того, як їх можна підвищити, запропоновано стратегії та практики, які допомогли б досягти найвищої результативності, досліджено досвід інших країн, що вже імплементували зміни, які є актуальними для нас сьогодні. Результати проведеного ранжування, в основному, збігаються з результатами кластерного аналізу, а отже, усі досліджувані країни можуть бути класифіковані на 4 групи за рівнем

ефективності державного управління у сфері особистісного та професійного розвитку.

Особливо цікавими та актуальними є надані авторкою практичні рекомендації з адаптації досвіду країн ЄС щодо професійного та особистісного розвитку шляхом впровадження системи формування ефективності розвитку державного службовця в Україні. Виокремлено основні навички *hard skills* та *soft skills* та запропоновано заходи, які сприятимуть ефективності роботи державного службовця як з точки зору громадян, так і з огляду на необхідні для професійного та особистісного розвитку компетентності. Для цього використано методи електронного соціологічного опитування думки громадськості віком від 18 до 60 років у вибірці 1000 чоловік із середньостатистичним розкидом проживання на всій території держави та аналіз літературних джерел. Визначено складові для впровадження системи ефективного розвитку державного службовця з використанням трансферу європейських технологій.

Весоловською М.К. запропоновано низку нововведень для підвищення ефективності системи оцінювання роботи державних службовців України категорій Б та В. За основу взято європейський досвід та враховано реалії українського сьогодення. Розроблено вдосконалену комплексну методичку оцінювання показників ефективності роботи державних службовців категорій Б та В, що дасть змогу забезпечити максимальну прозорість та неупередженість оцінювання, а також скоротить на 40–50 % витрати часу на його проведення завдяки чітким показникам. Обґрунтовано, що в майбутньому використання вказаної системи оцінювання дасть змогу повністю автоматизувати процес, сприятиме включенню України до рейтингу держав з розрахованим індексом InCiSE.

Проведено практичне дослідження поведінки (методика «Шкала можливостей та потреб») та здійснено порівняльний аналіз оцінки ефективності роботи державних службовців до і після впровадження методички. За методикою «Оцінка ділових та особистих якостей» складено портрет державного службовця до і після здійснення розстановок та розподілу ролей. За результатами проведеного регресійного аналізу було виділено три групи факторів, котрі можуть впливати на поведінку державних службовців.

Авторкою розроблено модель поведінкового аналізування державних службовців, що включає систему критеріїв оцінки, відповідність яким буде сприяти підвищенню ефективності роботи та управлінської культури, зростанню довіри населення до інституту місцевого самоврядування та представників інших рівнів і гілок владної ієрархії. Результати проведеного дослідження стали приводом для перегляду системи управління людськими ресурсами, зокрема в сфері державної служби.

На підставі вищезазначених результатів запропоновано та розроблено комплексну систему професійного та особистісного розвитку державних службовців категорій Б та В, що передбачає конкретизацію заходів щодо

кар'єрного зростання окремого державного службовця, які мотивуватимуть до професійного та особистісного розвитку.

Обґрунтованість наукових положень підтверджено фактичними офіційними матеріалами і літературними джерелами. Поставлена автором мета досягнута в повному обсязі.

Достовірність результатів і новизна досліджень, повнота їх викладу в опублікованих працях.

Достовірність висновків і рекомендацій, сформульованих в дисертації, забезпечена знанням і творчим використанням наукової методології та застосуванням сучасних методів проведення досліджень. Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (номер державної реєстрації № 0118U000345), в якій обґрунтовано доцільність використання інноваційних методів публічно-приватного партнерства, з метою підвищення рівня професійного і особистісного розвитку державних службовців.

Наукова новизна одержаних результатів включає наступне:

вперше:

- розроблено систему ефективного розвитку державного службовця з використанням трансферу кращих європейських технологій, яка спрямована для підвищення компетентності та саморозвитку, поглиблення та здобуття нових знань, а також покращення комунікативних навичок та емоційного інтелекту, які акцентують якості ефективного державного службовця;

- розроблено комплексну систему професійного та особистісного розвитку державних службовців категорій Б та В, яка включає: методику оцінювання ефективності роботи державних службовців, що дасть змогу забезпечити максимальну прозорість, неупередженість та оптимізувати час оцінювання та обробки результатів; модель поведінкового аналізування державних службовців, що посилить теоретичне значення базових досліджень для розуміння поведінки державних службовців. Комплексна система передбачає конкретизацію заходів щодо кар'єрного зростання окремого державного службовця, які мотивуватимуть до професійного та особистісного розвитку.

удосконалено:

- класифікацію основних міжнародних інтегральних показників оцінювання окремих аспектів діяльності державного управління з виокремленням за ознакою ефективності державного управління у сферах: свободи, відкритості бізнесу, прозорості бізнесу, соціально-економічного розвитку, особистісного та професійного розвитку, реформування, яка, на відміну від існуючих, дозволяє проводити порівняння результативності державного управління України з країнами ЄС;

- алгоритм системи підвищення кваліфікації державних службовців, який, на відміну від існуючих, дасть змогу забезпечити потреби у висококваліфікованих та конкурентоспроможних кадрах, здійснити ефективні

кроки усунення існуючих проблем реформування та подальшого розвитку державного управління в процесі євроінтеграції;

- матрицю ефективності професійного та особистісного розвитку державних службовців поколінь X, Y, Z, яка, на відміну від існуючих, дасть змогу дослідити ключові цінності, характеристики притаманні поколінням та визначити чинники, які мотивують та демотивують розвиток державних службовців для забезпечення зростання їх професіоналізму.

отримали подальший розвиток:

- основні категорії професійного та особистісного розвитку: «професійний розвиток», «особистісний розвиток», «державний службовець», «стандарт», «європейський стандарт», які враховують вимоги сучасності у відповідності до європейських стандартів, і, на відміну від існуючих, трактуються у методологічному, предметному, процесному та соціально-психологічному контекстах;

- механізми адаптації національної системи державної служби до вимог ЄС, які, на відміну від раніше запропонованих, ґрунтуються на стратегічному плані удосконалення підвищення кваліфікації вже працюючих кадрів та пріоритетних напрямків роботи щодо базового навчання нових держслужбовців, і дозволять сформулювати сценарії розвитку підвищення ефективності роботи державної служби та професійного і особистісного розвитку державних службовців, прискорять процес вдалого реформування функціонуючої системи державного управління в Україні та наблизять досягнення рівня європейських країн, на які рівняється Україна в своєму розвитку.

Значення роботи для науки і практики та шляхи використання результатів дослідження.

Наукові розробки, пропозиції та висновки дисертаційної роботи можуть використовуватися у практиці діяльності органів публічної влади при: організуванні професійного та особистісного розвитку державних службовців, результативності та ефективності їхньої роботи, підвищенні компетентності та саморозвитку, поглибленні та здобутті нових знань, а також покращенні комунікативних навичок та емоційного інтелекту задля забезпечення потреб у висококваліфікованих та конкурентоспроможних кадрах в процесі формування політики кадрового потенціалу. Окремі положення дисертації використовуються у практиці роботи органів публічної влади Департаменту економічної політики ЛОДА (довідка № 1-10/520 від 06.05.2021), Львівської міської ради (довідка № 2305-31602 від 05.05.2022), Турківської міської ради Турківської міської громади (довідка № 581-02-17 від 04.05.2022), Старосамбірської міської ради Самбірської ТГ (довідка №765-02/23 від 12.05.2022) тощо. Практична значущість отриманих результатів підтверджена їх використанням при виконанні науково-дослідних робіт кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-544 від 04.05.2022), а також у навчальному процесі цього закладу вищої освіти під час викладання дисципліни «Основи адміністративного менеджменту» (для студентів першого

(бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» (довідка № 67-01-543 від 04.05.2022 р.).

Оцінка оформлення дисертації.

Дисертація оформлена згідно з висновками МОН України. Основні результати дисертаційної роботи викладено у 43 працях, серед яких 16 статей у наукових фахових виданнях України, 2 статті у наукових виданнях, що входять до НМБД SCOPUS, 4 розділи у колективних монографіях, 1 авторське свідоцтво, 1 стаття у науковому періодичному виданні іншої держави, 2 статті в інших наукових періодичних виданнях України, 17 тез доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, наукових семінарах. Загальний обсяг опублікованих праць – 16,9 друк. арк., з яких особисто автору належить – 12,3 друк. арк. Дисертаційна робота структурно складається з вступу, трьох розділів, висновків, додатків та списку використаних джерел. Висновки аргументовані. В роботі надані змістовні пропозиції.

Недоліки і побажання. Високо оцінюючи змістовність і значущість для теорії і практики результатів дисертації Весоловської М.К., необхідно звернути увагу на окремі дискусійні положення, наявні в роботі.

1. Вказуючи в дисертаційній роботі на наявність негативної ситуації, низький рівень міжнародних інтегральних показників, попри відсутність відверто провальних елементів оцінювання ефективності державної служби майже виявлено не було, проте не було і таких, де Україна була б безумовним лідером. Показники все ж залишаються порівняно низькими, що вказує на наявність негативної ситуації з роздвоєння цілісного правового механізму державного регулювання, що може негативно впливати на подальшу координацію між суб'єктами управління та призвести до порушення механізму реалізації регулятивних функцій, автор не окреслює шляхи виходу з такого становища.

2. В дисертаційній роботі автор вказує на те, що результатом професійного розвитку державного службовця є ефективність роботи, а особистісного – його поведінкові аспекти діяльності, котрі можуть коригуватись та змінюватись в ході «навчання впродовж життя», але не деталізує практичні механізми їх реалізації в сучасних умовах функціонування державної служби.

3. В дисертації авторкою запропоновано комплексну систему професійного та особистісного розвитку державних службовців категорій Б та В (на стор. 206), перш за все варто було вказати, що джерело це власна розробка авторки (так видається з викладеного матеріалу), а також запропонована система була б більш довершеною, якщо б доповнити її блоком наукового регулювання, адже варто формувати науково обгрунтовані підходи до професійного та особистісного розвитку державних службовців.

Загальний висновок. 1. Дисертаційна робота Весоловської Марії Кімсанівни на тему «Професійний та особистісний розвиток державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів» є завершеним науковим дослідженням, виконаним на вельми актуальну тему. Вона містить

науковим дослідженням, виконаним на вельми актуальну тему. Вона містить теоретичні та методологічні засади, розробки науково-практичних рекомендацій щодо прикладних аспектів професійного та особистісного розвитку державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів. Рівень проведених досліджень та їх практична спрямованість свідчать про наукову зрілість здобувачки.

2. Враховуючи актуальність, новизну, важливість одержаних авторкою наукових результатів, їх обґрунтованість і достовірність, а також значну практичну цінність сформульованих положень і висновків, дисертаційна робота Весоловської Марії Кімсанівни на тему «Професійний та особистісний розвиток державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів» відповідає вимогам МОН України, які висуваються до дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора філософії, вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017 р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертації», постанові № 44 від 12.01.2022 р. «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», а її автор – Весоловська Марія Кімсанівна – заслуговує присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 - Публічне управління та адміністрування.

Офіційний опонент,

професор кафедри управління
охороною здоров'я та публічного
адміністрування Національного
університету охорони здоров'я
України імені П. Л. Шупика
д. н. держ. упр., професор



Зоряна ГБУР

