

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора наук з державного управління,
професора Акімова Олександра Олексійовича
на дисертацію Цигилик Наталі Валентинівни
«Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному
управлінні», представлену на здобуття наукового ступеня
доктора наук з державного управління
з спеціальності 25.00.01 – теорія та історія державного управління

Актуальність теми дослідження. Дисертаційне дослідження Цигилик Наталі Валентинівни «Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному управлінні» має на меті розв'язати важливу наукову проблему – дослідження синергетичних засад людських ресурсів в органах державної влади та в органах місцевого самоврядування, які сьогодні впливають на розвиток України та потребують значного удосконалення і зміни усталених традиційних підходів. Наукове дослідження націлене на вирішення тих викликів, з якими зустрічається сфера розвитку людського капіталу, яка постійно змінюється, ускладнюється, а ймовірність виникнення криз постійно підвищується. Крім цього, синергетичний підхід до управління людськими ресурсами є актуальним в часи глобальних трансформацій, реформ, динаміки та інших нестабільних форм існування.

У роботі актуалізовано синергетику як парадигму інтеграції ресурсів, знань та зусиль для досягнення спільних цілей, що є особливо актуальним у розв'язанні складних суспільних проблем. Дисертанткою розвинуто підхід, за яким поняття людського потенціалу акцентує увагу на синергетичних потенційних можливостях і ресурсах, які людські ресурси можуть принести в публічне управління, включаючи їхню спроможність до навчання, розвитку, інновацій та адаптації до змінюваних умов зовнішнього середовища.

Ступінь обґрунтованості наукових положень і висновків, сформульованих у дисертації. Наукові положення, висновки, сформульовані у дисертації є обґрунтованими, викладені на належному науковому рівні. Дисертантка обґрунтувала тему дослідження, ґрунтовно розкрила наукову проблему, зуміла вдало визначити та сформулювати мету

дослідження, визначила чіткі завдання дослідження. Предмет дослідження розкрито досить змістовно, аргументовано доведені основні наукові положення, для реалізації яких проаналізовано законодавчі та нормативно-правові документи, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених. Це дозволяє констатувати безперечну наукову і практичну значущість представленої роботи для розвитку теорії та історії державного управління.

У роботі використана джерельна база, яка дозволила дисертантці вдало розкрити мету дисертаційної роботи – обґрунтування концептуальних та теоретико-методичних основ розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на синергетичних засадах та розробки інноваційного комплексу моделей розвитку людських ресурсів у публічному управлінні шляхом пріоритетного застосування парадигми синергетики, зокрема в частині формування таких його складових як концептуально-інституційної, компетентнісно-кваліфікаційної та суб'єктно-об'єктної. Заявлена дисертанткою мета розкрита та досягнута за допомогою чітко окреслених завдань та вдало підібраних інструментів для їх досягнення. У роботі виявлено та визначено перспективи практичного застосування отриманих результатів дослідження.

Обґрунтованість наукових положень у дисертації досягнуто за допомогою системного підходу як на пряму методики наукового пізнання, базовою характеристикою якого є розгляд об'єктів як систем. Висновків дослідження досягнуто через застосування системного підходу до дослідження синергетики людських ресурсів як парадигми публічно-управлінської діяльності, що забезпечило систематизацію функціональних, організаційних, соціальних та інших аспектів, основних складових елементів публічно-управлінської діяльності, їх характеристик та особливостей для формування окремої системи з метою подальшого її вивчення. У дослідженні активно використано експериментальний підхід, за яким було здійснено вивчення предмету дослідження з цілеспрямованим втручанням в наявні умови його існування в системі публічного управління та створенням штучних умов, необхідних для встановлення його властивостей.

Дисертаційне дослідження є завершеною науковою роботою, зміст якої представлено в анотації, вступі, п'яти розділах, висновках до кожного розділу

та загальних висновках, додатках, списку використаних джерел, що за стилем викладу матеріалу відповідають сучасним вимогам до дисертаційних досліджень на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.01 – теорія та історія державного управління.

Наукова новизна і достовірність наукових положень дисертації.

Обґрунтованість одержаних результатів забезпечується шляхом комплексного використання в дисертаційній роботі загальнонаукових і спеціальних методів. Обрані методи відповідають сутності об'єкта дослідження. Об'єкт (процеси та відносини, які формують розвиток людських ресурсів внаслідок здійснення публічно управлінської діяльності як цілеспрямованого впливу органів публічної влади) і предмет (синергетичні засади розвитку людських ресурсів у публічному управлінні) дослідження відповідають заявленій темі. Поставлені дисертантом завдання розкривають мету дослідження. Структура дисертації логічна, матеріали розділів викладено відповідно до мети і поставлених завдань.

У роботі вперше обґрунтовано синергетичні засади розвитку людських ресурсів у публічному управлінні шляхом синтезу концептуально-інституційної та компетентісно-кваліфікаційної складової, які об'єднані в єдиний цілісний концепт шляхом пріоритетного застосування змінних парадигми синергетики до інноваційних моделей та через фіксацію біфуркаційних точок розвитку людських ресурсів у таких середовищах як: теоретико-правові основи розвитку людських ресурсів; вплив європейського досвіду на розвиток синергетики людських ресурсів в публічному управлінні; методичні основи синергетики розвитку людських ресурсів; виявлення компетентісно-кваліфікаційної складової синергетичних засад; моделювання синергії розвитку людських ресурсів.

Викладене вище свідчить про достатній рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційного дослідження. Висновки в цілому відповідають поставленим завданням, відповідно відтворюються у авторефераті дисертації.

Дисертанткою розроблено авторські методичні підходи синергетики

розвитку людських ресурсів у публічному управлінні через: формування гендерної рівності в контексті розвитку людських ресурсів в публічному управлінні на синергетичних засадах; використання інструментарію дизайну мислення в публічному управлінні для визначення синергетичних засад розвитку людських ресурсів; оптимізацію людських ресурсів в публічному управлінні за синергетичним підходом на прикладі розрахунку оптимальної кількості державних службовців у розрізі міжнародної та вітчизняної практики.

За допомогою застосування методичних підходів синергетики до розвитку людських ресурсів у публічному управлінні: побудовано модель та використано факторний аналіз як метод багатовимірної статистики з використанням програми Minitab; використано метод зведення отриманих даних в єдину таблицю вихідних даних; застосовано узагальнення результатів факторного аналізу; обґрунтовано методичний підхід синергетики через оптимізацію людських ресурсів в публічному управлінні на прикладі розрахунку оптимальної кількості державних службовців.

Наукову новизну посилює вперше сформований інноваційний комплекс моделей розвитку людських ресурсів у публічному управлінні шляхом пріоритетного застосування парадигми синергетики до моделей, зокрема в частині формування таких його складових як концептуально-інституційної, компетентнісно-кваліфікаційної та суб'єктно-об'єктної, серед яких: модель розвитку людських ресурсів державної служби України; стенфордська модель дизайн-мислення; модель взаємозв'язків методів оцінювання емоційного інтелекту; суб'єктно-об'єктна модель розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на основі синергетичних засад: а) компетентнісно-об'єктний аспект б) інституційно-суб'єктний аспект; модель розвитку людських ресурсів у публічному управлінні в органах публічної влади за синергетичним впливом складових; модель впливу пандемії Covid-19 на втрати кадрового потенціалу організацій. Сформовано концептуальну суб'єктно-об'єктну модель розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на основі синергетичних засад через поєднання у ній: компетентнісно-об'єктного аспекту (який полягає у поєднанні компетентнісно-кваліфікаційних ознак об'єкта управління); інституційно-суб'єктного аспекту (який полягає у інституціоналізації суб'єктів

управління: людських ресурсів та публічних інституцій); факторного аналізу за лінійностандартизованою моделлю з некорельованими залишками і взаємно-ортогональними факторами для вибору факторів синергії; практичної складової розвитку людських ресурсів в умовах самоорганізації, біфуркації, адаптивності та інших станів публічного управління як складної системи.

Отже, дисертаційна робота характеризується обґрунтованістю викладених позицій, а запропоновані результати дослідження містять достатньо високий рівень новизни, демонструють інноваційні підходи дисертантки до вирішення окресленої наукової проблеми, у тому числі за допомогою комплексу загальнонаукових і спеціальних методів.

Значення одержаних результатів для науки і практичного використання. Значення одержаних результатів і висновків дослідження підтверджується наявними здобутими науковими висновками, запропонованою методологією, використанням загальнонаукових і спеціальних методів. Результати наукового дослідження Цигилик Н.В. «Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному управлінні» впроваджено в освітній процес Національного університету «Львівська політехніка», у роботу Львівської обласної ради, Львівській обласній військової адміністрації, Тростянецької сільської територіальної громади Стрийського району Львівської області, Державної інноваційної фінансово-кредитної установи, Червоноградської міської ради, Новояворівської міської ради, Сумської обласної військової адміністрації, що підтверджено відповідними довідками. Перелік фахових публікацій, а також перелік результатів участі дисертантки у науково-практичних конференціях міжнародного рівня свідчать про високі наукові та практичні результати проведеного дослідження, його наукове та практичне значення.

Дисертація є самостійною науковою працею, в якій наведено теоретичні та методичні положення і висновки, власні ідеї та розробки авторкою, що дають змогу вирішити наукову проблему. Усі теоретичні напрацювання, практичні рекомендації, висновки та пропозиції, які отримані в ході дисертаційного дослідження, розроблені здобувачкою самостійно.

Зміст дисертаційної роботи націлений на обґрунтування концептуальних та теоретико-методичних основ розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на синергетичних засадах та містить практичну складову, а саме: розробку інноваційного комплексу моделей розвитку людських ресурсів у публічному управлінні шляхом пріоритетного застосування парадигми синергетики, зокрема в частині формування таких його складових як концептуально-інституційної, компетентнісно-кваліфікаційної та суб'єктно-об'єктної. У роботі розкрито та частково вирішено як теоретичну складову наукової проблеми, так і досягнуто високих практичних результатів.

Сформульовані висновки до розділів, висновки загальні, основні концептуальні висновки відповідають поставленій меті дослідження, розкривають завдання дослідження, знаходяться в межах об'єкту та предмету дослідження, а виконане дисертаційне дослідження має наукову новизну, практичне значення, перспективи подальшого розвитку.

Рекомендації щодо використання результатів і висновків дисертації. Робота виконана відповідно до теми науково-дослідної роботи Національного університету «Львівська політехніка» «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (державний реєстраційний номер № 0118U000345), у рамках якої автором визначено найбільш ефективну структуру системи управління персоналом. Практичне значення одержаних Наталею Валентинівною Цигилик результатів полягає у розробленні та впровадженні теоретико-методичних результатів дисертаційної роботи в навчальний процес Національного університету «Львівська політехніка» при викладанні та методичному забезпеченні дисципліни «Дизайн мислення».

Повнота викладу основних результатів дисертації в публікаціях здобувача. Дисертантка подала основні результати дослідження у 32 наукових публікаціях, з них: 5 статей у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних Scopus/Web of Science, 2 розділи у колективних монографіях, 17 статей в фахових наукових виданнях за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» (з них 7 одноосібно), 6 публікацій у матеріалах конференцій з них 2 проіндексовані у Scopus), 1 публікація в журналі України, який не входить до фахових та 1 публікація в

науковому періодичному виданні інших держав.

Відповідність дисертації встановленим вимогам та дані про відсутність порушень академічної доброчесності. За своїм змістом, структурою, обсягом та оформленням дисертація і реферат відповідають чинним правилам і вимогам. Дисертація оформлена згідно із чинними вимогами. Основні положення реферату й дисертації ідентичні. Порушення академічної доброчесності в дисертації не виявлено.

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації. Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу Цигилик Наталі Валентинівни «Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному управлінні» загалом, обґрунтованість її теоретико-методологічних положень, доречно зробити декілька зауважень і звернути увагу на дискусійні положення дисертаційної роботи:

1. У висновках до розділу 1 зазначено, що обґрунтовано понятійно-категорійний апарат дослідження та наведено перелік понять, що доцільно було б доповнити іншими базовими поняттями, які згадуються у роботі та частково розкриті, але не потрапили у поле зору дисертантки при розкритті понять у першому розділі. Робота б достатньо збагатилася, якщо б було обґрунтовано, систематизовано, класифіковано поняття, здійснено аналіз їх генезису, ролі в теорії на практиці застосування синергетики людських ресурсів в публічному управлінні.

2. У розділі 3 «Методичні підходи синергетики розвитку людських ресурсів у публічному управлінні» систематизовано методичні засади синергетики розвитку людських ресурсів у публічному управлінні через: формування гендерної рівності в контексті розвитку людськими ресурсами в публічному управлінні на синергетичних засадах; використання інструментарію дизайну мислення в публічному управлінні для визначення синергетичних засад розвитку людських ресурсів; оптимізацію людських ресурсів в публічному управлінні за синергетичним підходом на прикладі розрахунку оптимальної кількості державних службовців: міжнародний та вітчизняний аспекти. Вважаю, що представлені інструменти не в повному обсязі розкривають потужність

методичних засад синергетики розвитку людських ресурсів у публічному управлінні. Доцільним було б додати поділ на базові, основоположні та другорядні підходи, задіяти розроблену вже методичну базу державного управління, зокрема у сфері розвитку категорійного апарату предмету дослідження, принципів синергетики у публічному управлінні, обґрунтування методів, визначення норм пізнавальної, оцінної та практичної діяльності.

3. У підрозділі 4.1. «Компетентнісний підхід до розвитку людських ресурсів в системі публічного управління: апробаційне дослідження синергетичних ефектів» було проведено оцінку твердих та м'яких навичок 73 державних службовців категорії В, 27 державних службовців категорії Б, 37 посадових осіб місцевого самоврядування III категорії та 13 посадових осіб місцевого самоврядування II категорії. Зазначено, що публічні службовці відносилися до трьох різних організацій та мали різну ефективність роботи, з яких дві ОВА та одна міська рада. Наведені у роботі дані не співвідносяться по структурі, статуту інституцій, кількісних показниках. У роботі доцільно додати обґрунтоване пояснення вибору інституцій, мету аналізу, збору даних та кількісних даних. Крім того, у підрозділі вагоме місце займає дослідження рівня емоційного інтелекту, що досить переважає значущість інших компетентностей, а деякі базові з них відсутні, що формує розуміння заявленого компетентнісного підходу не в повному обсязі, досить звужено.

4. У підрозділі 4.2. «Кваліфікаційна асиметрія публічних службовців та способи її подолання при активізації синергетичних підходів» відсутня кореляція поданого матеріалу до Національної рамки кваліфікацій, прийнятої Постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 №1341. Дискусійним є авторське визначення терміну «освітньо-кваліфікаційна асиметрія», за яким автор розуміє цього поняття як виключно невідповідність ТН, зокрема освітнього рівня вимогам, які необхідні для ефективного виконання завдань. Таке трактування поняття досить вузько окреслює кваліфікаційну складову загалом, зокрема як комплексну комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність публічних управлінців успішно провадити професійну діяльність.

5. У розділі 5 «Моделювання розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на основі синергетичних засад» здобувачка застосувала такі загальні шляхи пізнання як експериментальний та теоретичний, що є позитивним фактом, але у розділі відсутнє пояснення щодо вибору підходів та інструментарію до побудови різних моделей, оскільки у роботі сформовано інноваційний комплекс моделей розвитку людських ресурсів у публічному управлінні шляхом пріоритетного застосування парадигми синергетики до моделей. Створені здобувачкою моделі є досить різними за змістовим наповненням, підходами та критеріями побудови, що вимагає загалом комплексного підходу до їх формування, побудови та представлення як інноваційного комплексу. З матеріалів дослідження не зрозумілим є застосування методу гіпотез і аналогій до побудови представлених моделей, таких як: модель розвитку людських ресурсів державної служби України; стенфордська модель дизайн-мислення; модель взаємозв'язків методів оцінювання емоційного інтелекту; суб'єктно-об'єктна модель розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на основі синергетичних засад: а) компетентісно-об'єктний аспект б) інституційно-суб'єктний аспект; модель розвитку людських ресурсів у публічному управлінні в органах публічної влади за синергетичним впливом складових; модель впливу пандемії Covid-19 на втрати кадрового потенціалу організацій. У роботі бракує також опису істотних рис моделей, синтезованих знань та результатів проведеного моделювання, можлива поведінка моделі чи практика її застосування.

6. У підрозділі 5.2. «Моделювання синергетичного ефекту розвитку людських ресурсів у публічному управлінні на прикладі забезпечення кадрової безпеки органів публічної влади» метою моделювання синергетичного ефекту розвитку людських ресурсів у публічному управлінні визначено забезпечення кадрової безпеки органів публічної влади. Потрібно зазначити необхідність формування узагальнюючого висновку щодо власне синергетичного ефекту, його сутності, можливості застосування; пояснення вибору кадрової безпеки органів публічної влади як критерію синергетичного ефекту розвитку людських ресурсів у публічному управлінні; відсутності синтезованого розуміння представлених моделей в одне ціле. Доцільним було б визначити роль та місце органів публічної

влади, публічних службовців чи/та інших учасників як суб'єктів досягнення синергетичного ефекту. У підрозділі фрагментарно представлено абстрагування, узагальнення, ідеалізація, за якими неможливо виявити ті параметри, характеристики та властивості моделювання синергетичного ефекту розвитку людських ресурсів у публічному управлінні, які не підлягають безпосередньому пізнанню.

Разом з тим, висловлені зауваження та рекомендації носять переважно дискусійний та рекомендаційний характер і не знижують загального позитивного враження від представленої дисертаційної роботи.

Висновок про відповідність докторської дисертації вимогам «Порядку присудження та позбавлення наукового ступеня доктора наук». Дисертація Цигилик Наталі Валентинівни на тему «Синергетичні засади розвитку людських ресурсів в публічному управлінні» є завершеною, самостійно виконаною актуальною науковою роботою, що має вагомое теоретичне і прикладне значення, заслуговує на позитивну оцінку, відповідає вимогам пп. 7-9 «Порядку присудження та позбавлення наукового ступеня доктора наук» (постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2021 р. № 1197) та іншим інструктивним вимогам Міністерства освіти і науки України щодо дисертаційних досліджень, а її авторка Цигилик Наталя Валентинівна заслуговує присудження їй наукового ступеня доктора наук з державного управління спеціальності 25.00.01- теорія та історія державного управління.

Офіційний опонент —

доктор наук з державного управління,

професор, заслужений економіст України,

професор кафедри публічного адміністрування

ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія

управління персоналом»



Олександр АКІМОВ