

РЕЦЕНЗІЯ

доктора економічних наук, професора, професора кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування
Захарчин Галини Миронівни
на дисертаційну роботу
Зубка Святослава Віталійовича

на тему: «**Трансформація корпоративної культури публічного управління**»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
281 «Публічне управління та адміністрування»

Актуальність теми та її зв'язок з науковими програмами, планами, темами
Сьогодні, в умовах складних викликів та прискорених процесів громадянського розвитку, необхідно якісно нове вирішення проблем у сфері публічного управління, спрямованого на підвищення ефективності та репутаційного капіталу. Публічне управління є складноструктурованою мережею людських взаємин і пов'язаної з ними діяльності, що реалізовується від органів публічної влади і до окремих індивідів низового рівня і опосередковується культурологічним чинником. Завдання, що постають перед публічним управлінням, актуалізують необхідність пошуку сучасних механізмів управління, чільне місце серед яких займає корпоративна культура як тонкоплановий інструмент ефективного управління. Сьогодні корпоративна культура стає пріоритетним фактором ділового успіху, оскільки вона задає орієнтири поведінки: всередині організації, у взаємодії між персоналом, поза організацією, у взаємодії між різними інституціональними суб'єктами та діловими партнерами, у виборі стратегічного напрямку розвитку. Об'єктивна необхідність розвитку концептуально - методологічної бази трансформації корпоративної культури в публічному управлінні, практичне значення і нові аспекти проблеми, пов'язані із сучасними викликами, підтверджують актуальність теми дисертаційного дослідження Зубка С.В.

Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», зокрема: «Розвиток смарт-спеціалізації «креативні індустрії» у Львівській області» (номер державної реєстрації 0123U100401) (у рамках виконання означеної науково-дослідної роботи запропонований методичний підхід оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління, який передбачає виокремлення кадрового потенціалу та забезпечення, ідеології публічного управління, інноваційності та прогресивності, брендингу публічного управління, що сприятиме визначенню рівня ефективності та напрямів трансформації корпоративної культури), «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (номер державної реєстрації 0118U000345) (у рамках виконання означеної науково-дослідної роботи запропоновано методику діагностики організаційної культури органу публічної влади, який базується на застосуванні відповідних індикаторів, які посилюють корпоративну культуру публічного управління і результатами якої є ефективніше досягнення цілей в органах публічної влади та адаптація до змінних умов).

Ступінь обґрунтованості та достовірності наукових положень, висновків і рекомендацій дисертації

Наукові положення, висновки та рекомендації викладені у дисертаційному дослідженні, є достатньо обґрунтованими. Виконана робота свідчить про глибоку оцінку автором наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених, в яких викладено теоретичні основи корпоративної культури в сфері публічного управління, а також про ретельне опрацювання законодавчої бази, нормативних документів у предметній галузі публічного управління. У дисертації чітко визначено мету та основні завдання, які є професійно обґрунтованими та підтверджують достатній рівень підготовки дисертанта. Кількість та якість літературних джерел підтверджує важливість обраної тематики та її практичне значення. Дисертант використав велику кількість сучасних методів дослідження, серед яких можна виділити аналіз і синтез, метод факторного аналізу, узагальнення, експертних оцінок, системний підхід. На основі цих методів у дисертації запропоновано власне бачення теоретичної складової дослідження та методичні підходи щодо трансформації корпоративної культури публічного управління. Достовірність наукових положень підтверджується достатньою кількістю опублікованих статей у фахових виданнях України та матеріалами профільних міжнародних науково-практичних конференцій.

Загалом, представлені результати дослідження є цілком обґрунтованими та достовірними, здобувач кваліфіковано підсумував проведену роботу, яка відповідає заявленим вимогам та сприятиме підвищенню ефективності публічного управління.

Наукова новизна, представлена у дисертації, її основні наукові положення, висновки та рекомендації

Сукупний аналіз основних теоретичних положень дисертаційної роботи Зубка С.В. зумовив результати, які мають наукову новизну. Серед них можна виділити теоретичні положення, методичні підходи та практичні рекомендації щодо трансформації корпоративної культури публічного управління.

Зокрема, вперше:

- розроблено модель «бренд – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління; підхід застосовується з метою забезпечення якісного взаємозв'язку між корпоративною культурою публічного управління та привабливістю органів публічної влади задля ефективного функціонування та встановлення рівнів і факторів, які впливають на впровадження управління внутрішнім брендом та сприяють ефективній трансформації корпоративної культури;

удосконалено:

- методичний підхід оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління, який передбачає виокремлення ключових груп факторів впливу, а саме: кадрового потенціалу та забезпечення, ідеології публічного управління, інноваційності та прогресивності, брендингу публічного управління, що сприятиме визначенню рівня ефективності та напрямів трансформації корпоративної культури;

- методику діагностики організаційної культури органу публічної влади, яка базується на застосуванні відповідних індикаторів і на відміну від чинних,

враховує елементи змін в органах публічної влади, які посилюють корпоративну культуру публічного управління і результатами якої є ефективніше досягнення цілей в органах публічної влади та адаптація до змінних умов.

набуло подальшого розвитку:

- трактування змістової сутності поняття «корпоративної культури публічного управління», яке, на відміну від інших, виокремлює такі складові, як: процес, об'єкт та результат, що базуються на спільних цінностях, нормах та переконаннях;

- типологія змін, які відбуваються в організаціях, яка вирізняється серед наявних виокремленням змін трансформаційного типу у сфері публічного управління, що сприятиме актуалізації передумов та врахуванню викликів трансформації корпоративної культури публічного управління.

Особистий внесок здобувача. Теоретичні положення та розробки в межах дослідження, зокрема ті, що характеризують його наукову новизну та практичне значення результатів, отримані автором особисто.

Теоретичне та практичне значення результатів дослідження

Наукове значення результатів дисертаційного дослідження полягає в узагальненні теоретичних положень попередніх досліджень та практичних рекомендаціях стосовно трансформації корпоративної культури у сфері публічного управління. Науково-теоретичне значення представляє аналіз визначень та понять, які відображають сутнісно-змістове наповнення корпоративної культури публічного управління та запропонована модель «бренд – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в можливості їх використання у практиці діяльності органів публічної влади для формування ефективної корпоративної культури. Окремі положення дисертації використовуються у практиці роботи органів публічної влади, зокрема Яворівської міської ради (довідка № 4031 від 29 травня 2024 р.), Департаменті освіти і науки Львівської обласної державної адміністрації (довідка №02-10/1236 від 04 червня 2024 р.) та у навчальному процесі Національного університету «Львівська політехніка» (довідка № 67-01-955 від 29 травня 2024 р.)

Повнота викладу результатів дослідження в публікаціях

Головні теоретичні та практичні положення, наукові результати, що виносяться на захист і містять елементи наукової новизни, достатньо повно висвітлено у 10 наукових працях: 4 статті у наукових фахових виданнях України, 6 тез доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях. Загальний обсяг опублікованих праць – 3,75 друк. арк., з яких особисто автору належить 2,75 друк. арк.

У процесі оприлюднення наукових результатів було дотримано вимоги пунктів 9, 11 та 12 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою КМУ від 06.03.2019 р. №167, а також наказу МОН від 23.09.2019 р. №1220 «Про опублікування результатів дисертації на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук».

Структура дисертації

Дисертація містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг роботи складає 195 друкованих сторінок. Робота містить 11 таблиць, 39 рисунків, список використаних джерел складається із 215-найменувань на 22 сторінках і 5 додатків на 13 сторінках.

У вступі висвітлено актуальність теми дисертації, сформульовано мету та основні завдання дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наведено основні методи дослідження.

У першому розділі дисертаційної роботи автором проаналізовано еволюційний шлях розвитку понять «організаційна культура» та «корпоративна культура»; обґрунтовано доцільність розгляду корпоративної культури у контексті публічного управління; охарактеризовано призначення корпоративної культури в інноваційних змінах публічного управління.

У другому розділі дисертаційного дослідження проаналізовано взаємозв'язок між корпоративною культурою та публічним управлінням як ключовим елементом ефективної трансформації; запропоновано модель класифікації корпоративної культури для публічного управління; проведено факторний аналіз групування ключових факторів корпоративної культури публічного управління, зокрема кадрового потенціалу та забезпечення, ідеології публічного управління, інноваційності та прогресивності, брендингу публічного управління. Здійснено дослідження корпоративної культури публічного управління за моделлю Е. Шейна шляхом актуалізації індикаторів її діагностики в умовах змін.

Третій розділ дисертаційної роботи присвячений забезпеченню ефективності трансформації корпоративної культури публічного управління на основі концепції брендингу. Досліджено підходи до брендингу в контексті публічного управління та його роль у формуванні корпоративної культури. Автором виокремлено основні принципи, які сприятимуть зміні корпоративної культури на основі концепції брендингу. Запропоновано теоретичну модель «брендинг – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління, спрямованої на забезпечення якісного взаємозв'язку між корпоративною культурою публічного управління та привабливістю органів публічної влади задля ефективного функціонування та встановлення рівнів і факторів, які впливають на впровадження управління внутрішнім брендом та сприяють ефективній трансформації корпоративної культури;

За результатами досліджень зроблені логічні висновки, які підкреслюють її наукову новизну та практичну цінність.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація «Трансформація корпоративної культури публічного управління» не містить порушень академічної доброчесності. У роботі відсутні будь-які ознаки фальсифікації або фабрикації тексту.

Дискусійні положення, зауваження щодо змісту дисертації,

її окремих положень та оформлення

Незважаючи на високу теоретичну та практичну цінність, наукову

новизну та, в цілому, позитивне враження від викладеного матеріалу у рецензованому дисертаційному дослідженні, необхідно зазначити, що робота не позбавлена деяких недоліків, які потребують уточнення:

1. Необхідно краще структуризувати параграф 1.1, оскільки не має чіткості і переконливого обґрунтування щодо доцільності використання терміну «корпоративна культура» у контексті публічного управління.
2. У дисертації зустрічаються повторення, зокрема, у пар.1.1. по декілька разів наводиться характеристика параметрів організаційної культури Хофстеде (с. 30; 37; 48); у пар.1.3. наводяться визначення корпоративної культури (с. 69), які доцільно перенести у пар.1.1., адже саме у цьому параграфі висвітлюється сутнісно-змістове наповнення поняття корпоративної культури.
3. У пар. 2.3. «Дослідження корпоративної культури публічного управління за моделлю Шейна шляхом актуалізації індикаторів її діагностики в умовах змін» наведено індикатори діагностики корпоративної культури (рис. 2.1., с. 137). На нашу думку, доцільно було б провести діагностику відповідно до запропонованих індикаторів на реальному прикладі конкретного органу публічної влади, що сприяло б підсиленню наукової об'єктивності зроблених висновків.
4. У пар. 3.4. «Ефективність трансформації корпоративної культури публічного управління на основі формування внутрішнього брендингу» виділяється особлива роль комунікаційної складової (рис. 3.13, с.197-198), з цієї причини доцільно розглянути комунікаційну культуру як підвид корпоративної культури. Крім того, розглядаючи ефективність трансформації корпоративної культури публічного управління, видається доцільним показати її взаємозв'язок із репутаційним капіталом, соціальним капіталом, культурним капіталом (через цінність «довіра»), інституційним (завдяки зниженню трансакційних витрат).
5. На нашу думку, для більшої інформативності дисертацію доцільно підсилити цифровим матеріалом.

Проте, означені зауваження щодо деяких положень дисертаційної роботи не знижують її позитивну оцінку, наукову і практичну цінність, адже є обґрунтованими та достовірними, мають науково-пошуковий характер і можуть бути враховані у подальшій науковій роботі здобувача.

Загальний висновок щодо відповідності дисертації встановленим вимогам МОН України

Проведений аналіз змісту дисертації Зубка Святослава Віталійовича на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління» засвідчує, що дисертаційне дослідження повністю відповідає встановленим вимогам до написання та оформлення робіт такого рівня. Викладені теоретичні та практичні рекомендації, наукові положення відповідають поставленій меті та завданням дослідження.

Дисертаційна робота Зубка Святослава Віталійовича на тему: «Трансформація корпоративної культури публічного управління» за своїм змістом відповідає спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування», вимогам до оформлення дисертацій згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 р. № 40 і «Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про

Структура дисертації

Дисертація містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки. Загальний обсяг роботи складає 195 друкованих сторінок. Робота містить 11 таблиць, 39 рисунків, список використаних джерел складається із 215-найменувань на 22 сторінках і 5 додатків на 13 сторінках.

У вступі висвітлено актуальність теми дисертації, сформульовано мету та основні завдання дослідження, визначено наукову новизну та практичне значення отриманих результатів, наведено основні методи дослідження.

У першому розділі дисертаційної роботи автором проаналізовано еволюційний шлях розвитку понять «організаційна культура» та «корпоративна культура»; обґрунтовано доцільність розгляду корпоративної культури у контексті публічного управління; охарактеризовано призначення корпоративної культури в інноваційних змінах публічного управління.

У другому розділі дисертаційного дослідження проаналізовано взаємозв'язок між корпоративною культурою та публічним управлінням як ключовим елементом ефективної трансформації; запропоновано модель класифікації корпоративної культури для публічного управління; проведено факторний аналіз групування ключових факторів корпоративної культури публічного управління, зокрема кадрового потенціалу та забезпечення, ідеології публічного управління, інноваційності та прогресивності, брендингу публічного управління. Здійснено дослідження корпоративної культури публічного управління за моделлю Е. Шейна шляхом актуалізації індикаторів її діагностики в умовах змін.

Третій розділ дисертаційної роботи присвячений забезпеченню ефективності трансформації корпоративної культури публічного управління на основі концепції брендингу. Досліджено підходи до брендингу в контексті публічного управління та його роль у формуванні корпоративної культури. Автором виокремлено основні принципи, які сприятимуть зміні корпоративної культури на основі концепції брендингу. Запропоновано теоретичну модель «брендинг – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління, спрямованої на забезпечення якісного взаємозв'язку між корпоративною культурою публічного управління та привабливістю органів публічної влади задля ефективного функціонування та встановлення рівнів і факторів, які впливають на впровадження управління внутрішнім брендом та сприяють ефективній трансформації корпоративної культури;

За результатами досліджень зроблені логічні висновки, які підкреслюють її наукову новизну та практичну цінність.

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація «Трансформація корпоративної культури публічного управління» не містить порушень академічної доброчесності. У роботі відсутні будь-які ознаки фальсифікації або фабрикації тексту.

Дискусійні положення, зауваження щодо змісту дисертації, її окремих положень та оформлення

Незважаючи на високу теоретичну та практичну цінність, наукову

присудження ступеня доктора філософії», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 р. № 44, а її автор – Зубко Святослав Віталійович – заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рецензент,

професор кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування
Національного університету
«Львівська політехніка»,
доктор економічних наук, професор



Галина ЗАХАРЧИН

Підпис Галини Захарчин засвідчую
Вчений секретар
Національного університету «Львівська політехніка»
кандидат технічних наук, доцент



Роман БРИЛИНСЬКИЙ