

ВІДГУК
офіційного опонента
доктора економічних наук, професора Полянської Алли Степанівни
на дисертаційну роботу
Зубко Святослава Віталійовича
«Трансформація корпоративної культури публічного управління»,
виконану для здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 28 –
«Публічне управління та адміністрування», спеціальності 281 – «Публічне
управління та адміністрування»

Актуальність обраної теми та її зв'язок з науковими програмами

Проблема дослідження питання корпоративної культури в публічному управлінні набуває все більшого значення у світлі реалізації адміністративних реформ та змін у публічному секторі. Розуміння змісту та ролі корпоративної культури дозволяє ідентифікувати природу поведінки та комунікацій в організації, визначити чинники, що впливають на результати діяльності організації через відомі елементи корпоративної культури, а саме цінності, ритуали, ідеологія, символи тощо. Проте існуючі підходи до оцінювання результатів корпоративної культури побудовані на традиційних підходах, які сьогодні не дозволяють врахувати виклики сучасного розвитку та змін. Незважаючи на значний доробок у вивченні питання корпоративної культури (у роботі використано 215 джерел) в процесах управління у різних галузях, багато аспектів даного питання залишаються не дослідженими, зокрема у публічному управлінні. Заслуговує на увагу імплементація концепції брендингу, яка дозволяє поєднати традиційну ритуально-символьну ідентифікацію корпоративної культури із сучасним екосистемним підходом до розвитку організації, який розглядає організацію через взаємозв'язки та відносини, які виникають у процесі взаємодії із стейкхолдерами. Власне брендинг є тим інструментом, який створює привабливість організації, використовуючи традиційні і сучасні інструменти корпоративної культури та трансформує корпоративну культуру на основі дослідження факторів, що ініціюють зміни та впливають на ефективність управління в організації.

Особливого наукового й практичного значення набуває процес формування корпоративної культури публічного управління в умовах змін, зокрема розроблення теоретико-методичних підходів та практичних рекомендацій щодо трансформації корпоративної культури публічного управління. Саме це і є метою дисертації Зубко С.В., підтверджуючи її своєчасність та актуальність.

Робота виконувалася відповідно до наукових напрямів досліджень кафедри адміністративного та фінансового менеджменту Національного університету «Львівська політехніка», зокрема: «Розвиток смарт-спеціалізації «креативні індустрії» у Львівській області» (номер державної реєстрації 0123U100401), у рамках якої запропоновано методичний підхід оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління, який передбачає виокремлення кадрового потенціалу, ідеології публічного управління, інноваційності, брендингу публічного управління; «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (номер державної

реєстрації 0118U000345), у рамках виконання якої запропоновано методикку діагностики організаційної культури органу публічної влади, який базується на застосуванні відповідних індикаторів, які розвивають корпоративну культуру публічного управління і результатами якої є ефективне досягнення цілей в органах публічної влади та адаптація до змін.

Подана на аналіз дисертація присвячена узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробленню методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо трансформації корпоративної культури публічного управління.

Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, їх достовірність і новизна

Наукові положення, розроблені методичні підходи та рекомендації, що містяться у дисертації, є обґрунтованими. Виконане дослідження побудоване на глибокому та багатосторонньому аналізі наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, на застосуванні загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Основні положення, які містять наукову новизну, базуються на чинних нормативно-правові актах у сфері публічного управління, статистичні дані органів публічного управління; довідково-інформаційні видання науково-дослідних установ та аналітичних центрів, інформаційних ресурсах мережі Інтернет.

Обґрунтованість результатів роботи підтверджується використанням сучасних методів дослідження, зокрема методу аналізу та синтезу; методу системного аналізу; методу організаційно-культурного аналізу; методу соціологічного дослідження та факторного аналізу; методу узагальнення, методу групування та порівняння; абстрактно-логічному методу.

Структура дисертаційної роботи визначається її метою і спрямована на вирішення поставлених у роботі завдань відповідно до логіки їх взаємозв'язку. Кількість завдань є цілком достатньою для досягнення мети. Розв'язання кожного поставленого завдання має науковий результат різного ступеня новизни: удосконалено і дістали подальшого розвитку.

Основні наукові результати дисертації

Детальний аналіз матеріалів дисертаційної роботи та наукових публікацій автора підтверджує досягнення поставленої мети дослідження та вирішення поставлених завдань, що в свою чергу дозволить розробити та обґрунтувати науково-методичні підходи та практичні рекомендації щодо оцінювання соціальної безпеки регіону. Основні наукові результати полягають у такому:

- розроблено модель «бренд – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління, яка дозволяє визначити як корпоративна культура може бути відображена через бренд публічної служби та забезпечити якісний взаємозв'язок між корпоративною культурою публічного управління та привабливістю органів публічної влади задля їх ефективного функціонування та встановлення рівнів і факторів, які впливають на управління брендом та сприяють ефективній трансформації корпоративної культури;

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

- удосконалено методику діагностики організаційної культури органу публічної влади, яка базується на застосуванні відповідних індикаторів та, на відміну від існуючих, враховує елементи змін в органах публічної влади, які посилюють актуальність трансформації корпоративної культури публічного управління і результатами якої є досягнення цілей в органах публічної влади та адаптація до змінних умов за критерієм ефективності;

- набуло подальшого розвитку визначення поняття «корпоративна культура публічного управління», що на відміну від існуючих виокремлює такі складові, як процес, об'єкт та результат, що базуються на спільних цінностях, нормах та переконаннях, впливає на взаємодію зі стейкхолдерами та виконання обов'язків, а також забезпечення підзвітності і прозорості у сфері публічного управління та врахування взаємозв'язку між корпоративною культурою публічного управління та брендом;

- розвинуто типологію змін в організаціях, яка виділяє зміни трансформаційного типу у сфері публічного управління, що визначає передумови та виклики трансформації корпоративної культури публічного управління

Достовірність результатів, повнота відображення висновків і пропозицій дисертації в опублікованих автором роботах

Наукові положення, висновки й рекомендації, сформульовані у дисертації, є достовірними. Достовірність забезпечено значним обсягом наукових джерел, дотичних прямо чи опосередковано до проблематики дослідження, використанням значного обсягу матеріалів щодо діяльності у публічній сфері; матеріалами статистичної звітності; науковими дослідженнями з проблем оцінки корпоративної культури, брендингу, публічного управління; результатами опитування організацій публічної сфери.

Висновки дисертації і основні пропозиції, відображені у відповідних елементах наукової новизни, у повній мірі та з достатньою аргументованістю знайшли відображення у опублікованих 10 наукових працях, серед яких: 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.

Вимоги Постанови КМУ від 06.03.2019 № 167 «Про присудження ступеня доктора філософії» зі змінами, згідно з Постановами КМУ № 979 від 21.10.2020 та № 608 від 09.06.2021 р., до кількості публікацій у спеціалізованих виданнях виконано. Наукові результати, що викладені у дисертації та публікаціях, одержані автором самостійно та повною мірою відображають основні результати та наукову новизну дослідження.

Кількість, обсяг і якість друкованих праць надають авторові право публічного захисту дисертації.

Практичне значення результатів дослідження

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.).

Відповідність дисертації встановленим вимогам

Дисертація має традиційну структуру: анотацію, зміст, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел, додатки. Робота виконана в науковому стилі, її зміст викладено в чіткій логічній послідовності. Оформлення дисертації відповідає вимогам Наказу МОН України «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій» від 12.01.2017 № 40 зі змінами від 31.05.2019 р.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Оцінюючи в цілому позитивно рівень розробки теоретичних положень, методичних підходів та практичних рекомендацій, обґрунтованість наукових висновків та пропозицій, необхідно відмітити, що деякі положення викликають дискусію, зокрема:

1. Враховуючи, що у роботі підкреслюється відмінність між організаційною та корпоративною культурою та пропонується цю відмінність розглядати через роль політики у організаціях публічного та приватного секторів, більшого обґрунтування потребує, що саме розуміє здобувач під поняттям політика, оскільки політика важлива для організацій усіх типів як спосіб досягнення стратегій їх розвитку (ст. 38). Уточнення змісту політики у контексті порівняльного критерію дозволить конкретизувати середовище трансформування корпоративної культури (рис. 1.5, ст. 41).

2. Потребує уточнення яким чином зміни організаційних структур організацій публічного управління, які розглядаються у параграфі 1.2 «Публічне управління в умовах актуалізації трансформації корпоративної культури» (табл. 1.4, ст. 60), визначені актуалізацією трансформації корпоративної культури відповідно до назви 1.2. Не зрозумілим є представлення у кінці даного параграфу ключових принципів корпоративної культури публічного управління, а саме чи це традиційні принципи корпоративної культури чи вони забезпечують трансформацію корпоративної культури публічного управління.

3. На рис. 1.12. ст. 72 представлено концептуальні засади корпоративної культури публічного управління, проте потребує уточнення чи і як інноваційні зміни публічного управління у контексті назви п. 1.3 «Призначення корпоративної культури в інноваційних змінах публічного управління» впливають на трансформацію корпоративної культури сфери публічного управління.

4. Заслуговує на увагу включення до оцінювання корпоративної культури публічного управління критерію ефективності. Проте, було б доцільно визначити, що саме розуміється під ефективністю корпоративної культури

публічного управління, які приклади такої ефективності на сьогодні зустрічаються у публічному управлінні. Це дозволило б ґрунтовніше підійти до визначення результатів трансформації корпоративної культури публічного управління, зокрема уточнити зміст рис. 2.5 «Концептуальна схема, яка показує взаємозв'язок і вплив між змінними», ст. 99. Складність викликає ще й те, що ефективність корпоративної культури перегукується із організаційною ефективністю та результативністю тощо, відтак потребує уточнення поняття результативності та ефективності, які однозначно використовуються у даній роботі, хоча є різними за змістовим наповненням.

5. У роботі для дослідження та оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління використано дослідження «Державна служба в Україні: Ваша точка зору», яке здійснюється відповідно до реалізації Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року, що затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474-р. ст. 103. Проте, проведення подібних досліджень у межах теми дисертаційної роботи автором значно посилює б прикладний аспект дисертаційної роботи та авторський внесок у результати наукового дослідження.

6. Заслуговує на увагу запропонована автором роботи концепція бренду публічного управління та його (бренду) впливу на корпоративну культуру (п. 3.1, ст. 145). Проте, використання характерних для опису концепції елементів, таких як основні положення, мета, завдання, принципи, нормативно-правове забезпечення, ключові показники, результати концепції тощо значно б посилює теоретичне та прикладне значення даної концепції.

7. У п. 3.2. роботи – «Модель «брендинг – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління» розглядаються та характеризуються елементи моделі, що «допомагають органам публічної влади узгодити свою культуру, бренд і стратегії управління талантами для досягнення стратегічних цілей», проте сама модель, яка за визначенням має на меті спрощення представлення предмету дослідження відсутня, що значно ускладнює процес усвідомлення її теоретичного значення та практичної цінності.

Проте, вважаємо, що висловлені вище зауваження істотно не знижують теоретико-методичної та науково-практичної значущості, обґрунтованості та достовірності авторських напрацювань і, відповідно, не знижують загальної позитивної оцінки дисертаційного дослідження Зубко Святослава Віталійовича.

Загальний висновок

Дисертаційна робота Зубко Святослава Віталійовича на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління», що подана здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування» містить наукову новизну та практичну цінність. В дисертації відсутні порушення академічної доброчесності.

Структура та зміст дистанційної роботи повною мірою розкриває тему наукового дослідження та відповідає спеціальності. Дисертація відповідає вимогам наказу МОН України № 40 від 12.01.2017р. «Про затвердження вимог до оформлення дисертацій», постанові Кабінету Міністрів України № 44 від

12.01.2022р. «Порядок присудження доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії», а її автор – Зубко Святослав Віталійович, заслуговує на присудження ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 – «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 – «Публічне управління та адміністрування».

Офіційний опонент:

Доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та адміністрування Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу

(Підписано КЕП)

Алла ПОЛЯНЬСЬКА



Алла Полянської
Зубко С.В.
24