РЕЦЕНЗІЯ

кандидата економічних наук, доцента Яремко Ірини Ігорівни на дисертацію **Весоловської Марії Кімсанівни «Професійний та особистісний розвиток державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів»**, подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування

У сучасному світовому просторі після впровадження тривалих заходів на боротьбу зі світовою пандемією та відомими військовими подіями в Україні, які втягнули в їх вирішення низку європейських та інших країн, змінилися погляди на раціональну побудову та ефективність функціонування державних, міжнародних та громадських інституцій. Науковцями і практиками формулюються нові засади до побудови різного виду інституційних утворень і, насамперед, системи державного управління. Засадні принципи державної вертикалі управління адаптуються до умов постійно зростаючих політичних, економічних і соціальних проблем. Тому дослідження, спрямоване на вироблення адекватних концептуальних засад професійного та особистісного розвитку державних службовців в Україні, об'єктивно є актуальним спрямуванням наукових досліджень у сфері економіки і управління.

Особливість державноїслужби нашої країни споріднюється з ускладненням характеру її діяльності для забезпечення очікуваних суспільством високого ступеня професіоналізму. Професійний та особистісний розвиток державних службовців стає можливим за рахунок регулярної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, що обґрунтовує практичну спрямованість рецензованої кваліфікаційної праці на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

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). У дисертації обґрунтовано шляхи підвищення рівня професійного та особистісного розвитку державних службовців. Зміст і основні результати дослідження опубліковані і достатньо повно висвітлені у наукових працях в чисельних наукових виданнях та апробовані виступами на міжнародних та всеукраїнських наукових конференціях.

У дисертації достатньо чітко визначено об'єкт і предмет дослідження, визначені завдання та мета дисертаційної роботи, аргументовано використання обраних методів дослідження. Структуру дисертації можна вважати достатньо обґрунтованою і логічною. Рецензована робота презентована вступом, трьома

розділами, висновками до розділів, ґрунтовними загальними висновками, списком використаних джерел, змістовними додатками, що відповідає вимогам щодо дисертаційних досліджень на здобуття наукового ступеня доктора філософії. Зміст кожного розділу підпорядковано меті та завданням дослідження, а підсумками є наукові висновки.

Авторка поставила перед собою мету, яка полягає у формулюванні адекватних до сучасних умов концептуальних, теоретико-методичних та прикладних аспектів професійного і особистісного розвитку державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів. У роботі задекларовано розробити систему ефективного розвитку державного службовця з використанням трансферу кращих європейських технологій. З практичної точки зору ця система спрямована на підвищення компетентності та саморозвитку державних службовців.

Теоретичне обґрунтування і практичне значення одержаних результатів є достатньо вираженими. Основні положення, викладені в дисертації, можуть виступати базовою науковою основою для подальших розробок нормативних документів щодо професійного та особистісного розвитку державних службовців. Додатковим позитивним моментом рецензованої кваліфікаційної праці є той аспект, що у ній розроблено адаптивні принципи побудови комплексної системи професійного та особистісного розвитку державних службовців категорій Б та В. Вони забезпечені пропонованою дисертанткою методикою оцінювання ефективності роботи та сформульованою моделлю поведінкового аналізування державних службовців. Наведена у роботі комплексна система передбачає конкретизацію заходів щодо кар'єрного зростання окремого державного службовця. Подана дисертаційна робота свідчить про наукову зрілість дисертантки, її вміння вирішувати актуальні проблеми на достатньому науковому рівні.

До вагомих здобутків та одержаних результатів слід віднести:

- розроблену систему ефективного розвитку державного службовця з використанням трансферу кращих європейських технологій;
- сформульовану комплексну систему професійного та особистісного розвитку державних службовців категорій Б та В з пропонованою методикою оцінювання ефективності роботи державних службовців та конкретизацією заходів щодо кар'єрного зростання окремого державного службовця;
- удосконалену класифікацію основних міжнародних інтегральних показників оцінювання окремих аспектів діяльності державного управління, адаптивної для удосконалення вітчизняного державного управління з виокремленням ознак ефективності;
- матрицю ефективності професійного та особистісного розвитку державних службовців поколінь X, Y, Z та основні категорії професійного та особистісного розвитку. Достатньо вагомими є підходи до побудови механізмів

адаптації національної системи державної служби до вимог ЄС, які, на відміну від раніше запропонованих, ґрунтуються на стратегічному плані удосконалення підвищення кваліфікації держслужбовців.

Практичне значення одержаних результатів може розглядатися з точки зору їх використання у діяльності органів публічної влади при формуванні компетентнісного портрету ефективного державного службовця, а також при оцінюванні ефективності роботи державних службовців. 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 №1900 від 06.08.2021) 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.).

В цілому дисертаційна робота М.К. Весоловської за своїм змістом і формою є завершеним самостійним дослідженням. Позитивно оцінюючи наукове і практичне значення дисертаційної роботи, у роботі наявні деякі моменти дискусійного характеру, що потребують додаткового обговорення на захисті. До них віднесено:

1. При проведенні порівняльного аналізу професійного та особистісного розвитку державних службовців досліджено методологічні, предметні, процесні та соціально-психологічні контексти, на основі яких запропоновано визначення професійного та особистісного розвитку державних службовців та окреслено певний набір вимог до них. Попри те, дотримання суто авторського погляду на домінуючі для української практики критерії професійного росту чітко не виражені.

2. При обґрунтуванні доцільних процесів управління ефективністю професійного та особистісного розвитку державних службовців в умовах зміни поколінь автором наведено узагальнені основні ознаки та аспекти розвитку кваліфікаційних та не кваліфікаційних компетенцій, проте чітких критеріальних значень при врахуванні фактору специфіки поколінь в системі ефективного управління персоналом не наведено.

3. Кластерний аналіз професійного і особистісного розвитку державних службовців проведений на достатньо високому теоретичному рівні, проте побудова інтегральних показників професійного та особистісного розвитку

державних службовців потребує більш чіткої конкретизації критеріальних значень для практичного впровадження пропонованої моделі кластерного аналізу.

4. Пропонована поведінкова модель оцінювання особистісного розвитку державних службовців має достатній рівень теоретичного обґрунтування, проте у пропонованій моделі аналізу державних службовців серед запропонованих нематеріальних мотивів набір показників та критеріїв для оцінки ділових і особистих якостей державних службовців доцільно було більш чітко аргументувати.

Проте висловлені зауваження і наведені дискусійні моменти не знижують загальної високої оцінки проведеного дослідження. На основі аналізу змісту публікацій М.К. Весоловської можна констатувати, що наукові положення, висновки та рекомендації, які було отримано в результаті проведеної роботи, у друкованих працях викладено достатньо повно. Аналіз дисертації та опублікованих праць Весоловської Марії Кімсанівни дає підстави для висновку про те, що дисертація «Професійний та особистісний розвиток державних службовців на засадах впровадження європейських стандартів» є завершеною, самостійно виконаною науковою працею, що має вагоме теоретичне і прикладне значення, заслуговує позитивної оцінки, відповідає вимогам наказу Міністерства освіти і науки України 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», і може бути подане на розгляд спеціалізованої вченої ради по захисту дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування.

Рецензент:
к.е.н., доцент кафедри
адміністративного та
фінансового менеджменту
Національного університету
«Львівська політехніка» Яремко І.І.

Підпис Яремка І.І.
Вчений секретар Р. Брославський