

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА

кандидата економічних наук, старшого дослідника Наталії Трушкіної
на дисертаційну роботу Зубка Святослава Віталійовича
на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління»,
подану на здобуття ступеня доктора філософії
з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
за спеціальністю 281 – Публічне управління та адміністрування

1. Актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

На сучасному етапі кардинальних соціально-економічних перетворень, реформування і модернізації публічної служби в Україні корпоративна культура стала важливим чинником, який впливає на результативність та ефективність системи публічного управління. Корпоративна культура включає всі види діяльності і взаємовідносини всередині органів публічної влади та з різними категоріями стейкхолдерів. Уміння аналізувати й оцінювати рівень розвитку корпоративної культури дає можливість органам публічної адміністрації приймати науково обґрунтовані управлінські рішення, забезпечуючи їх оперативність і високу ефективність. Отже, нові виклики, які обумовлені перетвореннями у сфері публічного управління, сприятимуть трансформації корпоративної культури.

Необхідність вирішення вищенаведених завдань практичного характеру і зумовила потребу теоретико-методичного обґрунтування засад трансформації корпоративної культури і розроблення відповідного інструментарію та прикладних рекомендацій щодо їх реалізації у сфері публічного управління та адміністрування.

З огляду на сказане вище, дисертаційну роботу С. В. Зубка слід вважати актуальною як у теоретичному, так і у практичному значенні, метою якої є поглиблення теоретико-методичних засад, обґрунтування науково-методичних положень і розроблення практичних рекомендацій щодо трансформації корпоративної культури публічного управління.

Дисертаційну роботу виконано у рамках двох науково-дослідних тем Національного університету «Львівська політехніка», які безпосередньо пов'язані з темою дисертації: «Розвиток смарт-спеціалізації «креативні індустрії» у Львівській області» (№ держреєстрації 0123U100401); «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (№ держреєстрації 0118U000345).

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій. У дисертації зроблена вдала спроба нового вирішення наукового завдання обґрунтування теоретичних, методичних і прикладних положень трансформації корпоративної культури публічного управління. Особливої уваги заслуговують методичний підхід до оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління, та запропонована модель «брендинг – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління. Вірогідність отриманих результатів ґрунтується на теоретичній розробці автором досліджуваної проблеми, критичному узагальненні наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених та спеціальної наукової літератури з питань корпоративної культури та публічного управління й адміністрування.

Наукові положення, висновки та рекомендації, які викладено в дисертаційній роботі, є обґрунтованими та достовірними, вони базуються на основних положеннях інституціональної теорії, зокрема парадигми еволюційного розвитку, теорії організацій, концепцій публічного та стратегічного менеджменту, бренд-менеджменту й маркетингу, корпоративної соціальної відповідальності, управління організаційними змінами і персоналом, інформації Державної служби України, законодавчих і нормативно-правових актах у сфері публічного управління, а також власних досліджень дисертанта. Автором опрацьовано значну кількість наукових праць вітчизняних і закордонних дослідників, що забезпечує надійну теоретико-методологічну основу дослідження.

При підготовці роботи використано сучасні методи наукового пізнання, у тому числі загальнонаукові і спеціальні методи наукового пошуку – системний підхід, аналізу та синтезу, систематизації, соціологічного дослідження, факторного аналізу, узагальнення, групування, порівняння, абстрактно-логічного узагальнення тощо. Використання такого інструментарію відповідає визначеним завданням дослідження, що дозволило дисертанту досягти поставленої у дисертаційній роботі мети.

Зміст роботи у повній мірі розкриває тему наукового дослідження, структурна побудова відповідає визначеним завданням роботи, виклад матеріалу є логічним, висновки та рекомендації, зроблені в дисертації, можна вважати науково обґрунтованими.

Перший розділ дисертаційної роботи «Теоретичні аспекти трансформації корпоративної культури публічного управління» присвячено аналізу сутнісних характеристик корпоративної культури публічного

управління. При цьому значну увагу приділено порівняльному аналізу характеристик публічного управління, систематизації їх ознак, видів, відмінностей порівняно з державним управлінням. Досліджено та визначено можливості та виклики, які обумовлено трансформацією корпоративної культури у сфері публічного управління.

У другому розділі дисертації «Аналізування взаємозв'язку між корпоративною культурою та публічним управлінням як ключового елементу ефективної трансформації» розглянуто типи організаційної культури та її вплив на ефективність трансформації корпоративної культури публічного управління. Особливу увагу приділено удосконаленню методичного підходу до оцінювання факторів, які впливають на процеси трансформації корпоративної культури у сфері публічного управління. Проведено аналіз розвитку корпоративної культури публічного управління із застосуванням моделі Шейна шляхом актуалізації індикаторів її діагностування в умовах організаційних змін.

Третій розділ «Забезпечення ефективності трансформації корпоративної культури публічного управління на основі концепції брендингу» містить викладені результати проведеного аналізу існуючих підходів до бренд-менеджменту в контексті публічного управління та значення у формуванні корпоративної культури. Заслуговує на увагу вперше запропонована модель «брендинг – привабливість – культура» ефективної трансформації корпоративної культури публічного управління. Автором розроблено практичні рекомендації щодо імплементації теоретичної моделі «брендинг публічної служби – привабливість органу публічної влади – корпоративна культура» у діяльність органів публічної адміністрації.

Дисертаційна робота С. В. Зубка охоплює широке коло питань, які стосуються вирішення проблем трансформації корпоративної культури публічного управління у системі організаційних змін. Здобувач обґрунтовує власне бачення концепції бренду публічного управління, пропонує низку відповідних практичних рекомендацій з її ефективного впровадження задля трансформації корпоративної культури в Україні. Викладання матеріалу у дисертації ведеться логічно у відповідності до визначених завдань. Дослідження має теоретичний, аналітичний, методичний і прикладний аспекти. Головна ідея дисертації простежується в усіх розділах роботи. Висновки є достатньо обґрунтованими, що випливають із проведеного дослідження та отриманих результатів. Таким чином, тема дисертаційної роботи, її мета і визначені завдання повністю розкриваються у змісті дисертації.

3. Достовірність та новизна наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Достовірність та наукові новизна дослідження не викликають сумнівів. Зміст дисертаційної роботи свідчить про суттєвий внесок автора у розвиток досліджуваної проблематики та значну новизну наукового доробку.

У дисертації чітко сформульовано мету дослідження, поставлено та реалізовано теоретико-методичні та практичні завдання. У цілому є підстави констатувати, що автору вдалося вирішити завдання та досягти мети дисертаційного дослідження. Завдання корелюють з ознаками наукової новизни, відповідно шляхи вирішення зазначених завдань, які обрано автором, є оригінальними.

Наукова новизна отриманих у дисертаційній роботі результатів полягає в удосконаленні наявних і розробленні нових теоретико-методичних положень і практичних рекомендацій щодо трансформації корпоративної культури публічного управління. Найбільш вагомими науковими здобутками містяться у таких положеннях дисертаційної роботи:

здійснено удосконалення понятійного апарату дисертаційної роботи, а саме: уточнено суть і зміст понять «організаційна культура» і «корпоративна культура публічного управління» (с. 35-44);

обґрунтовано методичний підхід до оцінювання факторів, які впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління, на основі факторного аналізу, що дозволило виокремити ключові групи факторів впливу та довести їх суттєве значення на підвищення рівня ефективності напрямів трансформації корпоративної культури (с. 103-123);

удосконалено методика діагностики корпоративної культури органів публічної влади, яка ґрунтується на застосуванні відповідних індикаторів і враховує елементи змін у сфері публічного управління; реалізація даної методики сприятиме більш ефективному досягненню цілей в органах публічної служби та її адаптації до сучасних змін (с. 124-141);

розроблено модель «бренд – привабливість – культура», впровадження якої дозволить забезпечити якісний взаємозв'язок між корпоративною культурою та привабливістю органів публічного управління (с. 157-169).

Все зазначене вище дає змогу зробити висновок, що робота має значну наукову новизну, яка поглиблює теоретичні засади трансформації корпоративної культури публічного управління, збагачує вітчизняну економічну науку та галузь знань з публічного управління та адміністрування,

а також відповідає меті й завданням дослідження.

4. Повнота викладу в наукових публікаціях, зарахованих за темою дисертації, наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації. Основні результати дослідження опубліковано у 10 наукових працях, з яких 4 статті у фахових наукових виданнях України, що входять до міжнародних наукометричних баз, і 6 праць апробаційного характеру. Це дозволяє вважати виконаними положення пп. 8 і 9 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44 (із змінами, у редакції від 08.05.2024 р.).

Положення дисертаційного дослідження, в яких відображено наукову новизну, повністю подані у наукових фахових виданнях, обговорені на науково-практичних конференціях різного рівня. Представлені у дисертаційній роботі наукові результати, висновки і пропозиції належать особисто автору, та є значним науковим доробком. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, що отримані автором особисто.

5. Значущість дослідження для науки і практики та шляхи його використання. Представлені дисертантом результати дослідження, висновки та рекомендації мають як теоретичне, так і практичне значення. Значення отриманих С. В. Зубком наукових результатів полягає в обґрунтуванні теоретичних і методичних засад трансформації корпоративної культури публічного управління.

Дослідження має істотне значення для публічного управління та адміністрування як галузі знань. Наукову значущість дослідження визначає комплексний підхід до дослідження проблем трансформації корпоративної культури у сфері публічного управління, впорядкування категоріального апарату, аналіз взаємозв'язку між корпоративною культурою та публічним управлінням, обґрунтування моделі «брендинг публічної служби – привабливість органу публічної влади – корпоративна культура».

Практичне значення дослідження мають розроблені автором рекомендації щодо формування ефективної корпоративної культури у практиці діяльності органів публічної влади.

Про практичну значимість науково-методичних розробок автора свідчить те, що вони знайшли застосування у діяльності 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.).

6. Ідентичність змісту анотації та основних положень дисертації.

Аналіз змісту анотації засвідчує її відповідність основним положенням, які вкладено в текст дисертації. Анотація не містить положень чи ідей, які не зазначені в основному тексті дисертації.

Анотація подана українською та англійською мовами і є узагальненим коротким викладом основного змісту дисертаційного дослідження. В анотації автором стисло окреслено основні результати дослідження, зазначена наукова новизна та чітко охарактеризовано практичне значення роботи.

Анотацію та текст дисертації оформлено відповідно до вимог, встановлених Міністерством освіти і науки України.

7. Відсутність (наявність) порушення академічної доброчесності.

Аналіз наукових публікацій, у яких висвітлено основні наукові результати дисертаційної роботи С. В. Зубка, не дає підстав фіксувати допущення автором порушень академічної доброчесності (академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації, фальсифікації). У дисертаційній роботі є посилання на джерела інформації за кожним випадком використання тверджень, розробок, відомостей, ідей, статистичних даних і результатів соціологічних опитувань. Подана до захисту наукова робота відповідає нормам законодавства про авторське право і суміжні права та відображає бажання надати достовірну інформацію про результати власної наукової діяльності, застосовувані методики досліджень, джерела інформації.

8. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертаційної роботи та її окремих положень.

У цілому позитивно оцінюючи дослідження, виконане Зубком Святославом Віталійовичем, варто вказати на деякі дискусійні та недостатньо висвітлені в дисертаційній роботі питання.

1. У роботі автором приділено значну увагу теоретичним аспектам трансформації корпоративної культури публічного управління. Однак, на наш погляд, у першому розділі дисертації бажано було б більш детально розкрити зміст понять «трансформація», «трансформація корпоративної культури» та «трансформація корпоративної культури у сфері публічного управління».

2. На стор. 139 дисертації наведено рис. «Елементи змін в органах публічної влади, які посилюють корпоративну культуру». Доцільно було б

більш ґрунтовніше розкрити зміст кожного з наведених елементів.

3. Робота виграла, якщо б автор більш детальноше відобразив особливості міжнародного досвіду трансформації корпоративної культури публічного управління та можливості адаптації кращих світових практик у діяльності органів публічної служби в Україні. Тим паче, що у автора (у співавторстві) є цікава наукова стаття «Зарубіжний досвід трансформації корпоративної культури публічного управління».

4. Імпонує те, що у п. 2.2 «Дослідження та оцінювання факторів, що впливають на трансформацію корпоративної культури публічного управління» (стор. 103-123) автором проведено емпіричне дослідження розвитку корпоративної культури в органах публічної влади України на основі результатів щорічного обстеження «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. Але бажано було б для більшої наочності оформити отримані дані експертного опитування у вигляді таблиць, рисунків або схем.

5. Автор зазначає, що «...структуру трансформації корпоративної культури публічного управління на основі формування внутрішнього брендингу можна описати таким чином: Перший крок – визначення бачення, місії та цілей органів публічної влади, а також їх узгодження з очікуваннями та потребами зацікавлених сторін, таких як співробітники, клієнти, партнери та громадськість. Другий крок – розробка та впровадження стратегії внутрішнього брендингу, яка полягає у створенні та комунікації чіткої та послідовної ідентичності органів публічної влади, заснованої на її цінностях, нормах та практиках. Це передбачає використання різних каналів та інструментів, таких як цифрові платформи, соціальні мережі, інформаційні бюлетені, заходи, тренінги тощо, щоб донести бажаний посил...» (стор. 202 дисертації).

У подальшому доцільно було б приділити увагу питанням розроблення цифрових платформ як ефективного інструменту цифрової трансформації корпоративної культури у сфері публічного управління.

Зроблені зауваження не зменшують загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження, а лише вказують на складність досліджуваної проблематики та можуть слугувати орієнтиром подальшої наукової роботи.

Вищевикладене має виключно дискусійний характер, належним способом реагування на ці зауваження може бути їх коментар під час публічного захисту, що жодним чином не ставить під сумнів вагомість наукових здобутків автора.

У цілому дисертаційна робота Зубка Святослава Віталійовича залишає позитивне враження, а відмічені дискусійні положення та окремі недоліки не знижують її наукового і практичного значення.

За змістом та оформленням дисертація Зубка Святослава Віталійовича на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління», відповідає встановленим вимогам Міністерства освіти і науки України, зокрема:

відповідає паспорту спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування», галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»;

відповідає вимогам, встановленим Порядком присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44 (із змінами), і Порядком підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установ), затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 23.03.2016 р. № 261, у редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 19.05.2023 р. № 502.

Робота відповідає основним вимогам до дисертацій.

Таким чином, дисертація Зубка Святослава Віталійовича є яскравим прикладом наукового дослідження, що виконано особисто автором, характеризується завершеністю та єдністю змісту.

9. Загальна оцінка роботи, її відповідність встановленим вимогам.

Дисертаційна робота Зубка Святослава Віталійовича на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління» є завершеною, самостійно виконаною науковою працею, враховує нові теоретичні, методичні та практичні підходи до реалізації актуального наукового завдання з трансформації корпоративної культури публічного управління. Тему дисертації розкрито в повному обсязі, вирішено поставлені завдання, реалізовано мету дослідження, наведено нові наукові результати, які мають як теоретичне значення, так і практичну цінність, а повнота їх викладу в опублікованих працях свідчать про повну самостійність автора, високий рівень підготовки дослідження.

Враховуючи актуальність, наукову новизну, важливість одержаних автором наукових результатів, їх обґрунтованість і достовірність, а також практичну значимість сформульованих положень і висновків, дисертаційна робота Зубка Святослава Віталійовича на тему «Трансформація корпоративної культури публічного управління» відповідає вимогам Порядку присудження

ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44 (із змінами), а **Зубко Святослав Віталійович** заслуговує на присудження ступеня доктора філософії у галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» зі спеціальності 281 – «Публічне управління та адміністрування».

Офіційний опонент:

кандидат економічних наук,
старший дослідник, старший науковий
співробітник сектору промислової
політики та інноваційного розвитку
відділу промислової політики
та енергетичної безпеки
Науково-дослідного центру
індустріальних проблем розвитку
НАН України (м. Харків)

Наталія ТРУШКІНА

Підпис Трушкіної Н. В. засвідчую: вірно

Учений секретар
Науково-дослідного центру
індустріальних проблем
розвитку НАН України



Надія БЄЛІКОВА