

Спеціалізованій
вченій раді Д 26.861.07

ВІДГУК
офіційного опонента Семенченка Андрія Івановича,
доктора наук з державного управління, професора
на дисертацію Коваля Олександра Васильовича
«Державна кадрова політика у Збройних Силах України в умовах сучасних
викликів», подану до захисту на засіданні
Спеціалізованої вченої ради Д 26.861.07
у Державному університеті інформаційно-комунікаційних технологій на
здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління

Актуальність теми дисертаційної роботи.

Сучасний період розвитку та утвердження незалежної Української держави, відбувається в умовах повномасштабної військової агресії з боку РФ, що призвело до виклику в усіх сферах її життєдіяльності, зокрема і щодо професійної підготовки військовослужбовців. Відповідно створення системи управління людськими ресурсами досягнення балансу інтересів між державою та її громадянами, комплектування компетентним особовим складом, який патріотично налаштований, вмотивований, керується демократичними цінностями, та досягнення сумісності зі збройними силами держав-членів НАТО постають основними завданнями державної кадрової політики у Збройних Силах України. Тож, посилення інституційної спроможності державної кадрової політики у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів та недостатня розробка теоретико-методологічних та практичних аспектів предмету дослідження визначає його актуальність.

Вхідний № 729
« 11 » 08, 2023

Ступінь обґрунтованості й достовірність основних наукових положень, висновків і рекомендацій. Наукові положення, висновки і рекомендації, що сформульовані у дисертації, забезпечуються використанням широкої джерельної бази та теоретичною відповідністю основних положень дисертаційного дослідження є логічними і послідовними та відповідають вимогам до такого виду робіт.

Необхідно зазначити, що загальну логіку дисертаційного дослідження та характер отриманих результатів визначив його об'єкт – Збройні Сили України та предмет – державна кадрова політика у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів.

Відповідно цих елементів визначено мету дослідження, яка зосереджує дисертанта на обґрунтуванні теоретико-методологічних засад державної кадрової політики у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів та визначення її особливостей і концептуальних перспектив розвитку.

Визначення мети дослідження дозволило автору сформулювати три групи дослідницьких завдань:

1. Теоретико-методологічні основи державної кадрової політики у Збройних Силах України;
2. Сучасний стан та особливості державної кадрової політики: міжнародний досвід та вітчизняні реалії.
3. Концептуальні перспективи «нової» державної кадрової політики у збройних Силах України в сучасній воєнно-політичній реальності.

Характер наукової полеміки дисертанта з приводу відображених у роботі теоретичних положень визначила методологія дослідження – низка оптимальних для цього дослідження наукових підходів, методів та принципів.

Так, застосування системного підходу надало змогу розглянути державну кадрову політику, як стратегію держави щодо формування й раціонального

використання кадрового потенціалу ЗСУ в контексті цілісної множини її елементів, сукупності відношень і взаємозв'язків (§1.1., 2.3.); діалектичний підхід дозволив об'єднати термінологію досліджуваного предмету в єдиний кейс понять і категорій, що конкретно проявилось у розробці авторського поняття, «нова» державна кадрова політика ЗСУ» та в уточненні і вдосконаленні вже існуючих термінів (§1.1). Застосування міждисциплінарного та полідисциплінарного підхів сприяло реалізації проблем і питань дисертації щодо державної кадрової політики, які неможливо здійснити в рамках окремих дисциплін, зокрема завдяки історичному підходу (§ 1.2), визначено сім етапів розвитку ЗСУ, використання ціннісного підходу дозволило вивчити можливості щодо реалізації завдань гуманізації суспільства, зокрема й армії та задоволення їх соціальних потреб.

Цілком доречними у є застосування в роботі загальнонаукових методів , а саме: методу аналізу нормативно-правових актів, як основу для безпосереднього формування та регулювання державою кадрової політики в ЗСУ (§ 2.1); формально-правовому методу, що сприяв аналізу та систематизації нормативних документів і став підґрунтям для формування, впровадження та регулювання державної кадрової політики ЗСУ в умовах сучасних викликів. Разом із тим, формально-правовий метод було застосовано до вивчення організаційно-правового механізму державної кадрової політики у Збройних Силах України (§2. 2). Застосування методу збору та аналізу інформації, дозволив визначити основні напрями підвищення ефективності системи кадрового менеджменту у військовій сфері (§ 2. 2.). Водночас з вищенаведеними методами було використано низку таких методів: моделювання, абстрагування, прогнозування та диференційованого пілотажного дослідження, що сумарно дозволило отримати логічні висновки стосовно необхідності адаптації стандартів НАТО в ЗСУ, державної кадрової політики в контексті використання людського потенціалу (§3.1.), визначити авторські механізми щодо «нової» державної кадрової політики у ЗСУ (§3.2, (§3.3).

Наукова новизна одержаних результатів. Ознайомлення зі змістом дисертації, основними публікаціями та авторефератом дозволяє визначити основні положення, які сформульовані автором особисто, що відображають його внесок і характеризуються певною науковою новизною, зокрема:

уперше визначається багатосуб'єктність Збройних Сил України, яка полягає в тому, що в умовах війни, крім основних видів військ, сформувався їх наймолодший вид – територіальна оборона, солідарність яких спричиняє практичну реалізацію сучасних ідей, вимог, принципів, цінностей у військовому лідерстві та безперервному розвитку військовослужбовців – офіцерів, сержантів, старшин, рядових та добровольців батальйонів територіальної оборони, що окреслює концептуальні перспективи «нової» державної кадрової політики у Збройних Силах України, в контексті вимог щодо її гуманізації в нормативній, політичній, організаційній, особистісній та морально-ціннісній площинах. *Удосконалено* підходи до вивчення стандартів та досвіду Північноатлантичного альянсу щодо функціонування системи кадрової політики та їх адаптації до державної кадрової політики у Збройних Силах України, стрижнем яких постає людиноцентричність та досягнення балансу інтересів між державою та її громадянами; методологічні засади дослідження державної кадрової політики у Збройних Силах України шляхом обґрунтування доцільності застосування системи методів, зокрема й психологічних, які спрямовують до цілісного розуміння й усвідомлення впливу професійних та особистісних цінностей (якостей) у професійній діяльності військовослужбовців, а саме: метод диференційованого пілотного дослідження; розуміння щодо суб'єктності державної кадрової політики у Збройних Силах України в умовах війни, коли суб'єктами виступають як уповноважені державою органи та їх керівництво, так і командири різних ступенів військових звань, які практично керують реалізацією оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності. *Набули подальшого розвитку* взаємообумовленість державної

кадрової політики та державної кадрової політики у Збройних Силах України як специфічного соціального інституту, який через систему кадрового менеджменту у військовій сфері й сукупності заходів, механізмів та інструментів створює належні умови для формування і розвитку сучасної генерації військовослужбовців; періодизація генезису Збройних Сил незалежної України шляхом визначення динаміки її семи етапів та надання їм сутнісних характеристик, що дало підстави констатувати ось що: у процесі реалізації державної кадрової політики у Збройних Силах України відповідно до сучасних викликів поєднуються два взаємообумовлені компоненти – зовнішній – змінність структури Української армії та внутрішній – розвиток людських ресурсів як кадрового потенціалу, який наповнює ці структури; поняття «державна кадрова політика» шляхом надання визначення поняттю «нова державна кадрова політика у Збройних Силах України» як стратегічного державно-управлінського ресурсу та засобу раціонального використання військового кадрового потенціалу щодо вирішення завдань оборони держави, який базується на реалізації нормативно-правових документів та сукупності сучасних демократичних і людиноцентристських правил, норм, уявлень, принципів та цінностей, що спрямовані на військовослужбовця, його безперервний розвиток і професіоналізацію у військовій сфері.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що основні теоретичні положення і висновки дослідження доведені до рівня конкретних пропозицій і рекомендацій та можуть бути використані у процесі реформування, модернізації та оптимізації державної кадрової політики у Збройних Силах України та у процесі підготовки і перепідготовки військовослужбовців. Окремі результати дослідження можуть бути впроваджені в діяльність органів державної влади, місцевої виконавчої влади, наукових установ та вищих навчальних закладів, що підтверджено доданими довідками.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності та відповідності встановленим вимогам. Структура роботи є логічно послідовною. Стиль

викладення матеріалу в дисертаційному дослідженні, логіка аргументів, обґрунтованість результатів переконливо засвідчують уміння автора самостійно ставити і вирішувати складні завдання сучасної науки та практики державного управління.

При виборі методології наукового вивчення питань, що складають зміст дисертації, автор виявив глибоку теоретичну підготовку, запропонувавши комплекс підходів та методів, які дають можливість одержати максимально об'єктивні знання не лише про сучасні державно-управлінські проблеми в кадровій політиці у Збройних Силах України, але й орієнтують на подальший розвиток механізмів державного управління з урахуванням сучасних викликів. Змістовне наповнення автореферату з достатньою повнотою та виразністю корелюються з представленими основними положеннями роботи.

Дискусійні питання, критичні зауваження та побажання

Загалом позитивно оцінюючи дисертаційне дослідження, вважаємо за необхідне зупинитися на деяких зауваженнях і пропозиціях, які носять дискусійний характер і можуть бути обговореними під час публічної дискусії:

1. У вступі автором представлено прізвища вчених, які займалися розробкою даного предмету дослідженням, однак не зробив посилання на їхній науковий доробок у списку використаних джерел.

2. У тексті дисертаційного дослідження, переважно за останній період не достатньо приділено уваги аналізу наукових публікацій за темою дисертаційної роботи з використання зарубіжних джерел.

3. У дисертаційній роботі автор вказує на суперечності, що виникають у процесі реалізації державної кадрової політики та державної кадрової політики у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів, однак не достатньо обґрунтовує причини виникнення цих суперечностей.

4. Наявний у роботі фрагмент диференційного пілотного дослідження щодо діагностики стану морально-ціннісних засад військовослужбовців

Головного управління персоналу Генерального штабу ЗСУ є вельми важливим, однак було б доцільним провести такий аналіз раніше, задля розкриття динаміки змін;

5. Збагатити дисертаційне дослідження змогло б наочно (схематично) представлені концептуальні перспективи «нової» державної кадрової політики у Збройних Силах України в сучасній воєнно-політичній реальності.

Утім, висловлені зауваження і побажання в цілому не зменшують позитивної оцінки дисертаційного дослідження Ковалю Олександра Васильовича.

Загальний висновок.

Таким чином, зазначаємо, що дисертаційне дослідження Ковалю Олександра Васильовича та тему: «Державна кадрова політика у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів» є завершеною кваліфікаційною науковою працею, в якій отримано нові науково-обґрунтовані результати науки державного управління, відповідає вимогам МОН України, пунктів 11, 12 Постанови Кабінету Міністрів України від 27 липня 2016 р. № 567 «Деякі питання діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти», а її автор, Коваль Олександр Васильович заслуговує на присвоєння наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління.

Офіційний опонент:

Доктор наук з державного управління, професор, член Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах електронних комунікацій, радіочастотного спектру та надання послуг поштового зв'язку, Заслужений діяч науки та техніки України

Андрій СЕМЕНЧЕНКО

