

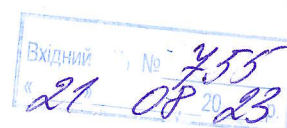
ВІДГУК

**офіційного опонента кандидата наук з державного управління,
старшого наукового співробітника Устименка Олександра Володимировича
на дисертацію Ковалю 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.

Радикальні трансформації в усіх сферах суспільного життя України за роки незалежності, зокрема й у державній кадровій політиці, зумовлюють посилення уваги до осмислення цих змін, аналізу існуючих проблем та визначення сучасних механізмів й інструментів щодо їх вирішення. Проблема встановлення механізмів державної кадрової політики в Україні є однією з важливих в умовах сьогодення, оскільки відбуваються у процесі боротьби із зовнішньою повномасштабною агресією російської федерації. Тож, перед науковою спільнотою, перед департаментом кадрової політики Міністерства оборони України, Головним управлінням персоналу Генерального штабу Збройних Сил України, що безпосередньо взаємодіє з військовослужбовцями, дослідження та розв'язання проблем формування, розвитку і реалізації державної кадрової політики у Збройних Силах України, набуває особливого значення. Це свідчить про актуальність теми дисертаційного дослідження.

**Ступінь обґрунтованості й достовірність основних наукових положень,
висновків і рекомендацій.** Достовірність основних наукових положень підтверджується теоретичною обґрунтованістю вихідних позицій роботи, а також



застосуванням у ході проведення дослідження достатньої кількості використаних джерел – 258 найменувань. Апробацію основних положень дисертаційної роботи на міжнародних і національних науково-практичних конференціях та конгресі слід визнати достатньою.

Зазначимо, що логіку дисертаційного дослідження та характер отриманих результатів визначили його об'єкт – Збройні Сили України та предмет – державна кадрова політика у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів. Проведене дослідження базується на використанні принципів і засобів наукового пізнання, законів і категорій діалектики. Вони забезпечують достовірність результатів у досягненні визначеної мети – обґрунтування теоретико-методологічних засад державної кадрової політики у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів та визначення її особливостей і концептуальних перспектив розвитку. Для досягнення мети автором поставлено задачі, що є взаємопов'язаними, відображають головний зміст роботи і послідовно розв'язуються в процесі наукового дослідження, зокрема:

- здійснено аналіз стану розробленості державної кадрової політики та її понятійно-категоріального апарату;
- встановлено та охарактеризовано динаміку й етапи становлення та розвитку Збройних Сил незалежної України як специфічного соціального інституту;
- обґрунтовано застосування визначених методологічних засад дослідження державної кадрової політики у Збройних Силах України;
- проаналізовано та узагальнено досвід функціонування системи кадрової політики в країнах-членах блоку НАТО;
- розглянуто сучасний стан та визначено особливості державної кадрової політики у Збройних Силах України;

– визначено підґрунтя концептуальних перспектив «нової» державної політики у Збройних Силах України та розроблено рекомендації щодо розвитку державної кадрової політики у Збройних Силах України.

У дисертаційному дослідженні вдало використано комплекси методів/принципів та підходів, зокрема: діалектичний, системний міждисциплінарний, полідисциплінарний, історичний та аксіологічний підходи. Метод аналізу нормативно-правових актів та формально-правовий метод постали основою для формування та регулювання державною кадровою політики у Збройних Силах України в умовах сучасних викликів. А також для вивчення організаційно-правового механізму державної кадрової політики у Збройних Силах України. Застосування методу збору та аналізу інформації, дозволив визначити основні напрями підвищення ефективності системи кадрового менеджменту у військовій сфері. Використання низки методів – моделювання, абстрагування, прогнозування та диференційованого пілотажного дослідження, дозволило отримати логічні висновки стосовно необхідності адаптації стандартів НАТО у Збройних Силах України. А також державної кадрової політики в контексті використання людського потенціалу, визначити механізми «нової» державної кадрової політики у Збройних Силах України.

Ознайомлення з публікаціями, змістом дисертації та авторефератом можемо стверджувати про їх ідентичність, а також про можливість визначити основні наукові положення, висновки та рекомендації, що сформовані здобувачем. Вони характеризуються *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 ЗС України. Її стрижнем постає людиноцентричність та досягнення балансу інтересів між державою та її громадянами. Методологічні засади дослідження державної кадрової політики у ЗС 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 ЗС 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 ЗС України як специфічного соціального інституту. Саме він, 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 ЗС незалежної України шляхом визначення динаміки її семи етапів та надання їм сутнісних характеристик, що дало підстави констатувати, що у процесі реалізації державної кадрової політики у ЗС 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 ЗС України» як стратегічного державно-управлінського ресурсу та засобу раціонального використання військового кадрового потенціалу щодо вирішення завдань оборони держави. Кадровий потенціал 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 полягає в тому, що основні теоретичні положення і висновки дослідження доведені до рівня рекомендацій та можуть бути використані у процесі реформування та модернізації державної кадрової політики у ЗС України, а також у процесі підготовки і перепідготовки військовослужбовців. Окремі результати дослідження можуть бути впроваджені в діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування, та вищих навчальних закладів, що підтверджено доданими довідками.

Оцінка змісту дисертації, її завершеності та відповідності встановленим вимогам. Оцінюючи концепцію дослідження з позиції її впливу на обґрунтованість положень дисертації, слід відзначити цілісність та логічність її загальної структури, тісний взаємозв'язок розділів і підрозділів, що забезпечує поступове накопичення наукових напрацювань та урахування їх під час отримання основних результатів. Коректний перехід від концептуально-методологічних і теоретичних положень до наукових підходів, що мають безпосередній вихід на практичне впровадження наукових результатів. Отже, структура роботи відповідає вимогам до такого виду кваліфікаційних праць, висновки яких логічно завершують розділи. Ілюстративний матеріал підкріплює наукову думку і аргументує позицію автора, список реферованих наукових джерел складає 258 найменувань. Таким чином, дисертаційне дослідження може

вважатися завершеним в цілому.

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. На с. 75-76 дисертації представлено аналіз досвід країн-членів НАТО (США, Великої Британії, Німеччини, Канади), щодо системи кадрового менеджменту. Ви робите висновок про те, що ця система є централізованою щодо розроблення основних керівних принципів та контролю, що й формує єдині універсальні підходи до кадрового менеджменту. Разом із тим, залежно від умов функціонування Збройні Сили безперервно та динамічно розвиваються. Питання постає у наступному: на Вашу думку, чи можуть змінюватися, у зв'язку з цим, основні керівні принципи та контроль, що формують універсальні підходи до кадрового менеджменту у Збройних Силах?

2. На с. 88 зауважується, що у ході реформування Збройних Сил України закономірним постає пошук та реалізація нових форм і методів управління кадрами, однак не вказуєте яких саме.

3. У 2. 3., с. 112. Ви наголошуєте, що в умовах війни визначається багатосуб'єктність Збройних Сил України, що постає своєрідною стратегією мобілізації українського соціуму та сприяє його солідарності (солідаризації). Уважаємо за необхідне детальніше обґрунтувати висловлене твердження.

4. У дисертаційному дослідженні приділяється велика увага реалізації принципу «Освіта впродовж військової кар'єри», пов'язуючи його з високим рівнем професійної компетентності, та з функціями цінностей і моральності, акцентуючи увагу на тому, що саме ця проблема в сучасному українському суспільстві належить до найважливіших та дискусійних. Уважаємо за доцільне розширення аргументації щодо причин дискусійності окресленого феномену.

5. Список використаної літератури, варто було б розширити представленими науковими публікаціями сучасних зарубіжних учених.

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. Дисертаційне дослідження 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 автор, Коваль Олександр Васильович заслуговує на присвоєння наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління.

Офіційний опонент:

старший науковий співробітник науково-дослідного відділу проблем стратегічного планування розвитку Збройних Сил України науково-дослідного управління проблем воєнної політики та воєнної стратегії Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України, кандидат наук з державного управління, старший науковий співробітник

Олександр УСТИМЕНКО