Голові разової спеціалізованої
вченої ради ДФ 41.884.068
Денисовій А. В.

ВІДГУК
офіційного опонента, професора Ковальчук А. Ю. на дисертаційну роботу Мерденова Юрія Володимировича «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України», подану до захисту у разову спеціалізовану вчену раду ДФ 41.884.068 Одеського державного університету внутрішніх справ на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – право

Актуальність обраної теми дослідження. Особливості несення служби співробітниками національної поліції України в умовах війни вимагають перегляду взагалі концептуальних підходів до управління персоналом в Національній поліції України. Широкий спектр завдань, що стоять перед органом забезпечення управління персоналом, а саме: пошук кандидатів, вербування, організація діяльності поліцейських та мотивація людських ресурсів, це лише частина завдань, які необхідно виконати з метою забезпечення ефективного функціонування Національної поліції України. Саме на органи забезпечення управління персоналом покладається функція створення особливого клімату і стилю управління для сприяння ефективній співпраці та довірі між усіма співробітниками. Пошук сучасних форм і методів їх діяльності з управління персоналом робить значний внесок у досягнення цілей усієї системи забезпечення правопорядку та також підтримання соціальних обов'язків.

Таким чином, актуальність обраної теми є очевидною й визнає нагальну потребу у розробці належного наукового підґрунтя для створення якісної нормативно-правової бази щодо управління персоналом і кадрового забезпечення органів Національної поліції України (далі – НПУ). Обмеженість кадрового потенціалу, який пов’язаний з війною, висуває на перший план стратегічне завдання – створення корпусу відповідних кадрів, що володіють

ґрунтовними науковими знаннями, навичками та вміннями, які свідчать про їх готовність до ефективної діяльності. Наукову і практичну значущість проблеми, що розглядається, підсилює розуміння того, що нині державна кадрова політика повинна перетворитися на базовий фактор формування стійкості у співробітників Національної поліції України.

Розвиток системи управління персоналом – це комплексна система взаємопов'язаних дій, елементами якої є: вироблення стратегії, прогнозування і планування потреби в кадрах тієї або іншої кваліфікації, управління кар'єрою і професійним ростом; організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Виходячи із цього, дисертація Мерденова Юрія Володимировича «Адміністративно-правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України» є вчасною, актуальною і дає можливість розвивати теорію й практику адміністративного права в указаному напрямі.

Актуальність дисертаційної роботи також підтверджується тим, що вона виконана в контексті науково-дослідних робіт Одеського державного університету внутрішніх справ за темою «Пріоритетні напрямки розвитку реформування правоохоронних органів в умовах розгортання демократичних процесів у державі» (державний реєстраційний номер 0123U103538) та теми науково-дослідних робіт кафедри адміністративної діяльності поліції Одеського державного університету внутрішніх справ «Захист та дотримання прав людини в поліцейській діяльності» (державний реєстраційний номер 0123U104419).

2. Ступінь обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх вірогідність

Дисертація Мерденова Юрія Володимировича ґрунтується на наукових дослідженнях із теорії адміністративного права, методології державного управління та психолого-соціальних наук, що сприяло формуванню специфічного поля дослідження та виробленню системного підходу до аналізу предмета дослідження. Джерельну базу дослідження склали наукові праці

вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчі й нормативно-правові документи України, зокрема закони України, укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, інші нормативні акти, законодавчі акти Європейського Союзу тощо. Особливу увагу автором було приділено узагальненням практичної діяльності суб'єктів кадрового забезпечення в органах Національної поліції України, діяльності поліції у різних країнах світу, а також аналізу політико-правової публіцистики, довідковим виданням та статистичним матеріалам. Додатками в дисертації оформлені аналітичні матеріали щодо управління персоналом в Одеській області «Про результати роботи УКЗ ГУНП в Одеській області за дванадцять місяців 2023 року», які підготовлені особисто автором.

Мета дослідження, поставлена дисертантом, досягнута, а завдання, визначені в її межах, ретельно виконані.

Так, у першому розділі розкрито стан наукової розробки, ретроспективи здійснення управління персоналом. Розкритий зміст, проблеми та шляхи їх вирішення. Особливо заслуговує на схвалення окреслення різноманітності науково-методологічних підходів у досліджені особливостей управління персоналом в окремих органах державної влади, й безпосередньо у НПУ. Автором вірно зазначається про особливості управлінської діяльності в умовах кадрової кризи, що пов'язана з війною та повоєнний період. Управління персоналом – це складний комбінований процес який спрямований на ефективне керування та координацію діяльності людей у рамках будь-якої державної установи, інституції організації тощо. Особливістю такого управління, є те, що діяльність зосереджена на ефективному використанні людських ресурсів, їх розвитку та максималізації внеску в досягнення стратегічних цілей державної установи, інституції організації тощо.

Другій розділ присвячений автором безпосередньо системі управління персоналом в НПУ. Автором виділено особистісно-професійний портрет співробітника управління персоналом (стандарти доброчесності і лідерства). Визначені траєкторії професійного розвиток співробітників системи кадрового

забезпечення НПУ. Зміни політичної й економічної ситуації в країні, перехід на більш високий рівень знань наповнюють новим змістом теорію і практику управління. Наразі в Україні відбувається нарощування ознак постіндустріального інформаційного суспільства, що кардинально змінює структуру персоналу порівняно з персоналом індустріального суспільства. Нажаль, це відбувається в умовах війни. Широке впровадження інформаційних технологій в сучасне управління та виробництво вимагає від системи підготовки кадрів, значного підвищення якості професійної підготовки працівників, гнучкості системи, безперервності підвищення кваліфікації впродовж усього професійного життя. У більшості цивілізованих країн світу патрульні поліцейські вже в іншому форматі здійснюють охорону громадського порядку. Активно впроваджується система відеоспостереження, ідентифікації осіб, розповсюджуються й урізноманітнюється комплекси реагування на небезпеку. Відбувається якісна зміна змісту й характеру праці в напрямі зростання частки інтелектуальної-творчої складової. Автором вірно визначається проблема, й робиться висновок про взаємозв'язок технологічного зростання й запиту на відповідних фахівців. У добу інформатизації особливу групу персоналу складають фахівці з комп'ютерної техніки, програмного забезпечення, аналізу та обробки великого об'єму інформації.

Особливу увагу автор приділив третьому розділу. У ньому він досліджував міжнародні стандарти здійснення управління персоналом. Автором аналізуються різноманітні складові управлінської діяльності фактично по всьому світу. Виділяються позитивні практики, які потім аналізуються з метою можливості адаптації до українських реалій. Хотілось би відзначити, що не лише розглядається організація управління персоналом, а й формуються необхідні норми, задля удосконалення чинного нормативно-правового забезпечення. Які автором викладаються у додатках до дисертації.

Заслуговує на схвалення й підтримку пропозиції автора щодо внесення змін до Дисциплінарного статуту Національної поліції України, затвердженого Законом України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII (с. 228); щодо внесення змін до Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України, затвердженого Наказом МВС України від 07 листопада 2018 року № 893 (с. 231)

Належним ступенем наукової цінності наділені висновки дисертанта про впровадження новітніх технологій у систему аналізу ефективності персоналу.

Обґрунтованість одержаних результатів забезпечується шляхом комплексного використання в дисертаційній роботі загальнонаукових і спеціальних методів. Обрані методи відповідають сутності об'єкту та предмету дослідження, які у сукупності відповідають заявленій темі. Поставлені дисертантом завдання дозволили досягти мету дослідження. Структура дисертації логічна, матеріали розділів викладено відповідно до мети і поставлених завдань. Зазначене свідчить про достатній рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційного дослідження. Висновки відповідають поставленим завданням, відповідно відображені в анотації дисертації. Додатки до дисертації свідчать про всебічний підхід автора до наукового пошуку ефективних засобів управління персоналом.

3. Достовірність та наукова новизна одержаних результатів, повнота їх викладення в опублікованих працях

Достовірність результатів і висновків дослідження забезпечується обраною методологією, використанням загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Автором застосовувалися різноманітні підходи (с. 46) до окресленої проблеми: соціологічний, філософський, соціально-інституціональний та інші. Методологічну базу доповнює сукупність спеціально-наукових прийомів: аналіз, синтез, дедукція, індукція, абстрагування, узагальнення, класифікація, системний та структурно-функціональний аналіз.

Серед положень, які визначають наукову новизну отриманих результатів, особливо слід відзначити окремі з них, що є найбільш важливими.

Автором уперше запропоновано впровадити у діяльність управління персоналом кадрового забезпечення застосовування технологій штучного інтелекту. Обґрунтовано необхідність закріплення на законодавчому рівні правових механізмів запобігання конфлікту інтересів в поліції, складовими якого є сукупність нормативно визначених обмежень, дотримання яких виключає можливість виникнення конфлікту інтересів, способи уникнення конфлікту інтересів, способи врегулювання конфлікту інтересів, нормативно визначені наслідки невжиття заходів щодо недопущення або врегулювання конфлікту інтересів (створення умов для зменшення корупційних ризиків; розроблення проєкту предикатної поліції). Автором вчасно й влучно підіймається проблема запровадження принципів різноманітності, справедливості, інклюзії та справедливості (DEIJ) у підбір кадрів.

Заслуговують також на схвалення положення та висновки, що стосуються удосконалення системи відбору персоналу шляхом застосування технології комплексної оцінки «асесмент-центр».

Основні результати дисертаційного дослідження висвітлені у 4-х наукових працях, які опубліковані у вітчизняних виданнях, визнаних як ахові з юридичних наук, а також у 5-ти тезах доповідей на науково-практичних конференціях. Усі опубліковані праці відповідають загальній темі дисертації. І співвідносяться як частини з цілим.

4. ***Практичне значення і впровадження одержаних результатів дослідження***

Достовірність наукових положень, висновків і науково-практичних рекомендацій, сформульованих у дисертації, підтверджується їх впровадженням у практичну діяльність. Зокрема, результати дисертаційного дослідження використано: у науково-дослідній сфері – як основа для подальших наукових досліджень питань правового забезпечення управління персоналом в органах державної влади України (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження Одеського державного університету внутрішніх

справ від 07.02.2024 р.); в освітньому процесі – для підготовки підручників та посібників з навчальних дисциплін: «Управління в правоохоронних органах», «Поліцейська діяльність», «Актуальні проблеми поліцейської діяльності» (акт впровадження результатів дисертаційного дослідження Одеського державного університету внутрішніх справ від 26.04.2024 р.

Окремо, отримані результати можливо було застосувати у правотворчій діяльності – у контексті розроблення й обґрунтування правотворчих пропозицій та ініціатив, проєктів нормативно-правових актів щодо удосконалення діяльності з управління персоналом НПУ; у правозастосовній діяльності – для прийняття оптимальних і ефективних рішень керівниками відповідних підрозділів НПУ.

Нажаль, такі цінні пропозиції висвітленій у самій роботі, також викладені у додатках належним чином не були оформлені, про що нами буде зазначено як зауваження.

5. Оцінка ідентичності змісту анотації та основних положень дисертації

Аналіз змісту анотації та основних положень тексту дисертаційного дослідження Мерденова Юрія Володимировича засвідчив їх повну ідентичність в частині формулювання мети, об’єкта, предмета, завдань, положень новизни, загальних висновків. Зміст анотації відтворює інформацію про методологію дослідження, аргументацію положень, основні ідеї тексту дисертації, які викладені стисло.

Анотація не містить інформації, яка була б відсутньою в дисертації.

6. Відсутність (наявність) академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Під час вивчення матеріалів дисертації, аналізу наукових публікацій автора не було виявлено ознак порушення академічної доброчесності, а саме академічного плагіату, самоплагіату, фабрикації та фальсифікації результатів дослідження. Таким чином, дисертаційна робота Мерденова Юрія Володимировича визнається самостійною оригінальною працею і не містить порушень академічної доброчесності.

7. Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Позитивно оцінюючи дисертаційну роботу в цілому, обґрунтованість її теоретико-методологічних положень, доречно зробити декілька уточнень і звернути увагу на дискусійні положення дисертаційної роботи.

1. На сторінці 39, автором зазначається про взаємозв'язок між підходами до управління персоналом НПУ й загальнодержавною політикою управління в органах державної влади. Разом з тим, хотілось би уточнити бачення автора щодо можливих управлінських змін, як під час воєнного стану, так і у повоєнний період які на його погляд будуть ефективними.

2. На сторінці 54-55 автором зазначається, що для підвищення ефективності та якості менеджменту у сфері державного управління розроблено загальні схеми оцінювання ефективності того чи іншого органу державної влади, зі змісту розділу не зрозуміло яку саме форму оцінки, на його думку, можливо залучити для визначення ефективності діяльності сектору управління персоналом Національної поліції України.

3. На сторінці 83 дисертації автором вірно зазначається на посиленні вимог до моральних якостей осіб які допускаються до управлінської діяльності. Разом з тим, не висвітлено функціональний бік визначеної проблеми. Зі змісту роботи не зрозуміло змінюється особистісні ціннісні орієнтири співробітника, чи вони залишаються з початку прийняття на службу незмінними.

4. На 143 сторінці автором зазначається на взаємозв'язку кількісних показників ефективності співробітника й його мотивації. Разом з тим, у роботі не сформована цілісна система мотиваційних заходів. Дискурсивним на наш погляд є належності обрання засобів мотивації для побудови траєкторії розвитку співробітника.

5. Нажаль слід відмітити про неналежне оформлення результатів дослідження, у частині пропозицій до чинних нормативно-правових актів, а саме у роботі відсутній акт впровадження у законотворчий процес і практичну діяльність.

Водночас висловлені зауваження та рекомендації мають переважно дискусійний характер і не знижують загального позитивного враження від поданої дисертаційної роботи.

8.Загальний висновок та оцінка дисертації

Дисертаційна робота Мерденова Юрія Володимировича «Адміністративно -правове забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України» є самостійним, завершеним науковим дослідженням. Актуальність обраної теми дослідження, обґрунтованість наукових положень та висновків і запропонованих автором рекомендацій, сформульованих у дисертації, їх вірогідність, достовірність та наукова новизна одержаних результатів, повнота їх викладу в опублікованих працях свідчать про наукову самостійність автора, достатньо високий рівень підготовленості дослідження.

Одержані автором результати забезпечують виконання актуального наукового завдання, яке полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні адміністративно-правового забезпечення управління персоналом в органах Національної поліції України.

З аналізу тексту дисертації вбачається дотримання здобувачем вимог академічної доброчесності в повному обсязі. Дисертація містить посилання на згадані автором у тексті джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей. Автором дотримано вимоги норм законодавства про авторське право та надано достовірну інформацію про результати наукової діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

Оформлення дисертації відповідає вимогам, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 р. № 40, Порядку присудження ступеня доктор 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, а її автор Мерденов Юрій Володимирович за результатами проведення публічного захисту заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – право.

Професор кафедри міжнародного права та
галузевих правових дисциплін
Київського університету права НАН України
доктор юридичних наук, професор Алла КОВАЛЬЧУК

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ
Ідентифікаційний код 23745145
Підпис
ЗАСВІРЯЮ
ЗАВ.ВК
"___" _____ 200__ р.

Київський університет права
Національної академії наук України
ВІДДІЛ ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВОЇ РОБОТИ
Підпис _____
«_____» _____ 20 _____ р.