

Голові спеціалізованої вченої ради
ДФ 35.052.083 Національного
університету «Львівська політехніка»,
д. держ. упр., доценту
Білик О.І.

ВІДГУК

офіційного опонента, доктора наук з державного управління, професора Пархоменко-Куцевіл Оксани Ігорівни на дисертаційну роботу Дорош Ірини Миронівни «Адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади», подану до захисту у спеціалізовану вчену раду ДФ 35.052.083 Національного університету «Львівська політехніка», на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 – публічне управління та адміністрування

Актуальність теми дисертації, зв'язок з науковими програмами, темами

В умовах сьогодення формування сучасної демократичної правової держави потребує ефективної взаємодії органів та структур влади усіх рівнів та інститутів громадянського суспільства. Суспільні процеси демократизації повинні неодмінно базуватися на ініціативах громадян при узгодженні з владою відповідних рішень та призводити до делегування низки владних повноважень інститутам громадянського суспільства, що обов'язково створює конфліктність відносин суспільства і влади. Це стає причиною різноманітних стресових навантажень на систему органів публічної влади та її персонал. Стрес в органах публічної влади може бути спричинений як професійною діяльністю, так і особистими проблемами. Накладання таких стресів зумовить їх посилення і безумовні деструктивні наслідки у професійній діяльності. Проте самі по собі особисті негаразди можуть накладати відбиток на результати роботи працівника, при цьому можливий сценарій нівелювання негативу за рахунок успішних професійних результатів. Регулювання стресів, спричинених особистими проблемами працівника, з точки зору менеджменту стає можливим лише у випадку створення умов для запобігання професійних стресів. Але нерідко трапляються ситуації, коли професійне середовище також стає джерелом стресових ситуацій.

Саме тому стратегічне управління персоналом в рамках нового підходу до управління дасть можливість отримати переваги організаціям, функціонуючим в різних сферах життєдіяльності сучасного суспільства. Ці переваги полягають у раціональному використанні такого обмеженого ресурсу як персонал. В Україні та у всіх країнах світу актуальною є оцінка діяльності персоналу у сфері публічного управління, тому що наскільки буде сумлінною та результативною робота публічних службовців, настільки буде високою якість ухвалених ними управлінських рішень, продуктивність діяльності органів публічної влади та, врешті-решт, процвітання країни в цілому і, як наслідок, високий рівень добробуту у суспільстві.

За таких умов дисертаційна робота Дорош І.М. є важливим кроком в науковому обґрунтуванні теоретико-методологічних положень та розробленні практичних рекомендацій щодо адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади. Відтак, робота є актуальною та має вагомe наукове значення.

Тема дисертаційної роботи пов'язана із науковими дослідженнями, що виконуються в рамках науково-дослідної роботи Національного університету «Львівська політехніка», а саме: «Розвиток інноваційних аспектів публічно-приватного партнерства» (номер державної реєстрації: 0118U000345), що підтверджено відповідним актом.

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

Автором розглянуто та використано ґрунтовні наукові дослідження з історії, теорії та методології державного управління й суспільствознавчих наук, що сприяло формуванню специфічного поля дослідження та виробленню системного підходу до аналізу предмету дослідження. Джерельну базу дослідження склали загальнодержавні законодавчі та нормативно-правові документи, зокрема: закони України, укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчі акти Європейського Союзу тощо.

Поставлена автором мета дисертаційної роботи – розроблення концептуальних, теоретико-методичних та прикладних засад адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади – логічно розкрита.

У першому розділі «Теоретичні та прикладні аспекти адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» доведено актуальність дослідження поняття «стрес» у галузі публічного управління, розглянуто концептуальні підходи, що являють собою еволюційні етапи вивчення цієї

категорії. У ході визначення концептуальних та прикладних аспектів зазначеного поняття встановлено його зв'язок із розвитком парадигми державного управління. Розмежовано понятійний апарат «стресових ситуацій» та «стресового середовища», з метою встановлення важелів адміністрування в органах публічної влади. Запропоновано декомпозицію стресової ситуації у професійній діяльності персоналу органів публічної влади із визначенням її рівнів, чинників та факторів. Проаналізовано підходи до визначення поняття «професійний стрес» та «професійний стрес в органах публічної влади». Сформовано напрямки адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади в межах існуючих наукових парадигм. Виділено основні інституційні ознаки органів публічної влади, серед яких встановлено інституційні чинники професійних стресів. Розглянуто найбільш поширені трактування стресостійкості у сучасній науковій літературі. Досліджено ресурси, необхідні для конструктивного вирішення стресових ситуацій у професійній діяльності публічних службовців в межах компетентісно-орієнтованого підходу до управління людськими ресурсами у публічній службі.

У другому розділі «Аналізування і оцінювання чинників та процесів адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» здійснено оцінювання нормативно-правового базису адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади. Проаналізовано нормативно-правове регулювання системи вимог до претендентів на посади державних службовців різних категорій відповідно до ЗУ «Про державну службу». Першочерговим завданням на законодавчому рівні визначено конкретизацію вимог до претендентів на посади в органах місцевого самоврядування та приведення норм ЗУ «Про службу в органах місцевого самоврядування» до норм ЗУ «Про державну службу». Порівняльний аналіз підходів до управління персоналом в галузі публічного управління та адміністрування та в інших сферах соціально-економічної діяльності в Україні дав можливість встановити наявність принципових відмінностей, що створює необхідність особливого підходу до адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади з метою отримання конструктивного результату. Досліджено мотивацію до подолання стресових ситуацій в органах публічної влади на основі низки сучасних теорій (модель внутрішньої мотивації М. Чиксентмихайі, R – теорію мотивації Н.Ю.Подольчака). У ході вивчення особливостей функціонування органів публічної влади в межах існуючих наукових підходів виокремлено чинники з метою формування векторів подальших емпіричних досліджень. Сформовано наступні вектори анкетного опитування: інституційне середовище існування органів публічної влади, соціально-економічні детермінанти, умови

організаційного середовища та особистісні детермінанти. Представлено результати опитування публічних службовців, що здійснювалось за допомогою анкетування із використанням Google Форми з метою виявлення внутрішніх (організаційних) та зовнішніх чинників (детермінант) стресових ситуацій в органах публічної влади. Провівши попереднє оцінювання відповідей респондентів на деякі запитання, отримано підтвердження гіпотези про вагомість впливу інституційних джерел стресових ситуацій у професійній діяльності персоналу органів публічної влади, а саме: відсутність досконалого законодавства в галузі публічного управління, що здатне сформувати відчуття захищеності в умовах системних змін, тобто стресостійкість персоналу органів публічної влади.

У третьому розділі «Удосконалення адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» запропоновано модель забезпечення граничних рівнів стресостійкості персоналу органів публічної влади на етапі їх прийняття на службу. У запропонованій моделі відображені можливі методи пошуку кадрів і їх безпосереднього (конкурсного) відбору, деякі з них є більш вартісними, інші потребують більших затрат часу та професійності кадровиків і консультантів організації. Однозначних рекомендацій та критеріїв вибору цих методів немає, а позитивний результат залежить від злагодженої і продуктивної роботи вищого керівництва та служби управління персоналом організації, а також ефективної кадрової політики. В основу моделі покладений принцип оптимізацій, тобто підбір здійснюється за чітко описаним «компетентнісним портретом» посади, що описаний за допомогою нечіткої дискретної множини, шляхом визначення мінімальних відхилень серед претендентів. Розроблено пропозиції щодо наповненості компетентнісних портретів посад, маркованих одним кольором відповідними стрес-компетентностями, а також встановлені порогові значення коефіцієнта відповідності як зваженої середньоарифметичної експертної оцінки з метою оптимізації напрямів адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади. На основі кластерного аналізу результатів анкетування, сформовано матрицю залежності психоемоційних та професійних особливостей посадових осіб органів публічної влади від етапів життєвого циклу їх кар'єри. Встановлено існування різних груп публічних службовців, основні цінності та мотиви яких не перетинаються. При цьому визначено, що важливою умовою адаптування системи адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади відповідно до цінностей різних поколінь публічних службовців є перебування в загальній системі цінностей всього суспільства, оскільки однією з основних ознак органів публічної влади є спрямованість на виконання суспільних завдань та функцій.

Обґрунтованість одержаних результатів забезпечується шляхом комплексного використання в дисертаційній роботі загальнонаукових і спеціальних методів. Обрані методи відповідають сутності об'єкта дослідження. Об'єкт (процес адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади) і предмет (теоретико-методологічні та методичні підходи до адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади) дослідження відповідають заявленій темі. Поставлені дисертантом завдання розкривають мету дослідження. Структура дисертації логічна, матеріали розділів викладено відповідно до мети і поставлених завдань.

Викладене вище свідчить про достатній рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій дисертаційного дослідження. Висновки в цілому відповідають поставленим завданням, відповідно відтворюються в оприлюдненому тексті анотації.

Достовірність та наукова новизна одержаних результатів, повнота їх викладу в опублікованих працях

Достовірність результатів і висновків дослідження забезпечується чітко визначеною методологією, загальних і спеціальних методів наукового пізнання: аналіз та синтез – при формуванні концептуальних засад етимології поняття «стресові ситуації» в рбзрізі парадигми державного управління; системний підхід – при визначенні органів публічної влади, як підсистем системи публічного управління; систематизація – при групуванні чинників та елементів існуючих управлінських моделей стресових ситуацій в органах публічної влади; метод аналогій – при встановленні аналогій системного підходу до управління за П.Друкером із системним підходом до адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади; порівняння – при аналізуванні принципів відмінностей галузі публічного управління та адміністрування та менеджменту комерційних структур; анкетування – при проведенні опитування публічних службовців; статистичні методи (кореляційний, метод однофакторної та багатфакторної дисперсії, кластерний аналіз) – при опрацюванні результатів емпіричних досліджень в органах публічної влади; графічний метод – при формуванні графічних інтерпретацій пропонованих моделей адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади; абстрактно-логічний метод – при узагальненні отриманих результатів та формуванні висновків.

Погоджуючись із сформульованими в дисертації конкретними положеннями, які визначають наукову новизну отриманих результатів, особливо хочу відзначити окремі з них, що є найбільш важливими.

У роботі вперше сформовано методологічну модель забезпечення граничних рівнів стресостійкості персоналу органів публічної влади на етапі їх працевлаштування, шляхом пошуку оптимального співвідношення між компетентностями кандидатів і вимогами посади, як дискретної нечіткої множини, використовуючи метод мінімізації розбіжностей, що, своєю чергою, дасть можливість зменшити професійні стресові навантаження на посадовців та розвинути їхній подальший потенціал; – розроблено метод маркування інтенсивності стресових навантажень окремих категорій публічних службовців, що ґрунтується на принципі психології кольорів Макса Люшера та дає можливість адаптовувати адміністрування стресових ситуацій, розробляючи необхідні професійні програми розвитку та встановлюючи їх ефективність, шляхом визначення впливу на зміну стрес-компетентностей посадовців органів публічної влади.

До методологічних здобутків автора слід віднести: класифікацію підходів до еволюції змістовної сутності поняття «стрес», яка у порівнянні з існуючими, визначає недоліки їх використання в органах публічної влади та встановлює зв'язок із розвитком парадигми державного управління; інструментарій адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, який на відміну від існуючих, комплементує чинники, підходи та напрямки в розрізі існуючих наукових парадигм, акцентуючи увагу на необхідності використання міждисциплінарного принципу, з метою отримання ефекту синергії; – метод оцінювання ефективності навчальних програм за Д. Кіркпатріком, що вирізняється ідентифікуванням зв'язку між результатами навчання та встановленими цілями, а також виокремленням етапу формування системи індикаторів, яка має бути максимально адаптована до компетентнісного портрету займаної посади службовцем в органах публічної влади, а також індивідуальної програми розвитку фахівця; теорію життєвого циклу кар'єри публічного службовця, що на відміну від існуючих, встановлює можливості його відхилення, внаслідок зміни вагомості професійних стресових впливів на кожному з етапів. Введено поняття достатності заходів із адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади, як складної багатокомпонентної системи, спрямованої на розвиток особистісних та професійних якостей публічних службовців, а також формування мотивів і цінностей, що співпадають із цінностями розвитку суспільства у процесі реалізації функцій органів публічної влади.

Основні положення дисертаційної роботи опубліковано в 23 наукових працях, серед яких: 10 статей у наукових фахових виданнях України, 1 стаття у науковому періодичному виданні іншої держави, 1 стаття в іншому науковому

періодичному виданні України, 11 тез доповідей на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, наукових семінарах.

Практичне значення і впровадження одержаних результатів дослідження

Достовірність наукових положень, сформульованих у дисертації, підтверджується їх впровадженням у діяльності виконавчої гілки влади при: формуванні компетентнісного портрету посади публічного службовця із врахуванням професійних стресових впливів на ній, організуванні системи добору та відбору кадрів відповідно до сформованого компетентнісного портрету, організуванні професійного розвитку публічних службовців з метою накопичення ресурсів стресостійкості та оцінюванні його ефективності тощо. Окремі положення дисертації використовуються у практиці роботи органів публічної влади Департаменту економічної політики ЛОДА (довідка № 1-12/130 від 03.08.2021), Львівської міської ради (довідка № 2305-вих-72174), Бібрської міської ради Бібрської 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», а також у навчальному процесі цього закладу вищої освіти під час викладання дисципліни «Стрес-менеджмент» (для студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування») (довідка № 67-01-1336 від 23.07.2021 р.).

Оцінка ідентичності автореферату та основних положень дисертації

Аналіз змісту анотації та основних положень тексту дисертаційного дослідження Дорош Ірини Миронівни засвідчив їхню повну ідентичність в частині формулювання мети, об'єкту, предмету, завдань, положень новизни, висновків до розділів, загальних висновків. Загалом зміст анотації відтворює інформацію про методологію дослідження, способи аргументації положень, основні ідеї тексту дисертації, викладені стисло.

Анотація не містить інформації, яка була б відсутньою в дисертації. Дисертація та оприлюднена анотація оформлені відповідно до вимог діючого Порядку присудження наукових ступенів, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 «Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів».

Дискусійні положення та зауваження щодо змісту дисертації

Позитивно оцінюючи отримані Дорош І.М. результати виконаного нею дослідження, підкреслюючи їх наукову та практичну цінність, водночас слід вказати на такі недоліки та зауваження дискусійного характеру:

1. У п. 1.2. «Професійне та інституційне середовище адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» (ст.47-48) авторка подає визначення різних ситуацій у професійній діяльності за їх типами. Варто було б об'єднати описані типи ситуацій за класифікаційними ознаками та визначити місце стресових ситуацій у цій класифікації.

2. У табл.2.2 (ст.100-101) та 2.3 (ст.104) дисертантка розглянула зарубіжний досвід щодо забезпечення стресостійкості публічних службовців на етапі їх добору та відбору на службу, а також оцінювання стресостійкості у процесі реалізації професійних обов'язків. Більш інформативно було б аналізувати одні й ті ж країни у цих таблицях, щоб відстежити залежність між первинною стресостійкістю та набутою під час перебування на службі.

3. У п. 2.2 «Аналізування управлінських підходів та групування чинників професійних стресів в органах публічної влади із врахуванням особливостей галузі» (ст.106-130) в межах проаналізованих управлінських підходів виокремлені чинники професійних стресів в органах публічної влади (рис.2.7, ст.121), проте доцільно було б розділити їх на ті, що притаманні будь-якому організаційному та професійному середовищу і ті, що характерні саме професії публічного службовця.

4. За результатами проведеного анкетування можна зробити висновок про репрезентативність вибірки (ст.135-136), проте важко оцінити її однорідність, оскільки відсутнє розмежування опитаних на державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, а також наявні розриви у віковій структурі респондентів.

5. На рис. 3.2 (ст.162) дисертантка запропонувала модель забезпечення граничних рівнів стресостійкості публічних службовців на етапі їх працевлаштування, де використала метод оптимізації компетентностей кандидатів та компетентностей посади. При цьому варто було б деталізувати алгоритм формування «компетентнісних портретів» різних груп посад публічної служби, зокрема щодо ресурсів стресостійкості. А також навести відповідні приклади зарубіжного досвіду.

6. У табл. 3.1 (ст.169) здобувач запропонувала метод маркування інтенсивності стресового навантаження державних службовців та посадових осіб

органів місцевого самоврядування за окремими категоріями посад, використовуючи принцип психології кольорів М.Люшара. Проте розділяючи рівень стресового навантаження у межах однієї категорії за різними відтінками навантажень підкатегорій, необхідно розділяти відповідними чином джерела професійних стресів.

Загальний висновок та оцінка дисертації

Дисертаційна робота Дорош Ірини Миронівни на тему: «Адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» 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 глибоку наукову самостійність автора, високий рівень підготовленості дослідження.

Одержані автором результати забезпечують розв'язання актуального наукового завдання в галузі науки «Публічне управління та адміністрування», яка полягає в обґрунтуванні концептуальних, теоретико-методичних та прикладних засад адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади.

Дисертаційна робота Дорош І. М. на тему: «Адміністрування стресових ситуацій в органах публічної влади» відповідає спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» та вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах) затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (зі змінами і доповненнями від 03 квітня 2019 року № 283), п. 10 Тимчасового Порядку присудження ступеня доктора філософії.

Офіційний опонент:

доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри публічного управління
та адміністрування Університету
Григорія Сковороди в Переяславі

О.І. Пархоменко-Куцевіл



ПІДПИС Пархоменко-Куцевіл О.І.
Засвідчую:
Нач. ВК Григорія Сковороди