

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0825U000533

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 13-02-2025

Статус: Запланована

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Салманов Салех Са

2. Saleh Salmanov

Кваліфікація:

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: доктор філософії

Аспірантура/Докторантура: так

Шифр наукової спеціальності: 281

Назва наукової спеціальності: Публічне управління та адміністрування

Галузь / галузі знань:

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: 281 Публічне управління та адміністрування

Дата захисту: 26-02-2025

Спеціальність за освітою: Бізнес та управління

Місце роботи здобувача:

Код за ЄДРПОУ:

Місцезнаходження:

Форма власності:

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): PhD 7560

Повне найменування юридичної особи: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, буд. 2, Київ, 03039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

IV. Відомості про підприємство, установу, організацію, в якій було виконано дисертацію

Повне найменування юридичної особи: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, буд. 2, Київ, 03039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації: Українська

Коди тематичних рубрик: 82.05.09.05

Тема дисертації:

1. Кадрова політика у системі публічного управління в сучасній Україні: розвиток людського потенціалу та інноваційні підходи до професіоналізації кадрів
2. Personnel policy in the system of public administration in modern Ukraine: development of human potential and innovative approaches to the professionalization of personnel

Реферат:

1. У дослідженні проаналізовані сучасні засади розбудови кадрової політики у сфері публічного управління, запропоновані шляхи удосконалення кадрової політики у сфері публічного управління з урахуванням глобалізаційних та євроінтеграційних викликів. Автором проаналізовані наукові підходи до поняття дослідження механізмів реалізації кадрової політики у сфері публічного управління та з'ясовано, що під механізмом реалізації державної кадрової політики у сфері публічного управління слід розуміти систему кадрової діяльності, яка спрямована на кадрове забезпечення реформ і спирається на концепцію державної кадрової політики, законодавчу базу, принципи, методи, способи, методика, технології та форми кадрової роботи. Водночас, формування механізмів реалізації кадрової політики у системі публічного управління

ґрунтується на стратегічних завданнях публічного управління забезпечення ефективної роботи органів влади через залучення, розвиток та утримання компетентних фахівців, здатних ефективно реалізовувати державні програми та вирішувати соціально-економічні завдання. Розглянуто питання відбору кадрів в системі публічного управління як механізму реалізації кадрової політики. Здійснений аналіз дає підстави зазначити, що конкурсні процедури в системі державної служби є недосконалими, адже вони виявляють певні знання законодавства та вміння розв'язувати типові ситуативні завдання. Водночас, зазначеного дуже мало для того, щоб відібрати професійного працівника, який має мотивацію до розвитку та якісної діяльності, спрямований на служіння народу України та захисту національних інтересів країни. Виокремлено наукові підходи до аналізу системи кар'єрного зростання кадрів публічного управління як механізму реалізації кадрової політики та з'ясовано, що управління діловою кар'єрою кадрів публічного управління - це цілеспрямована діяльність з управління професійними можливостями та професійним зростанням працівників. Процес управління кар'єрою працівника полягає в активній взаємодії трьох важливих сторін: керівника, співробітника та служби управління кадрами. Проаналізовано розвиток кадрів публічного управління як основи кадрової політики у сфері публічного управління. Поняття професійного розвитку публічних службовців прийнято розглядати ширше, ніж поняття навчання, підвищення кваліфікації, тому що останнє часто є складовою професійного розвитку. Серед основних напрямів розвитку публічних службовців можна назвати: навчання та підвищення кваліфікації; наставництво; ротація кадрів з метою отримання додаткового професійного досвіду; керування талантами. Обґрунтовано запровадження кадрового резерву як механізму розбудови кадрової політики у сфері публічного управління. Основними напрямками формування ефективної роботи з кадровим резервом в системі публічного управління, на нашу думку, є: формування функцій спеціалізованої кадрової служби у справі формування кадрового резерву, оцінювання кадрового потенціалу резервістів, їх розвитку, ротації; ретельне дотримання конкурсних процедур з метою забезпечення ефективності всієї системи відбору персоналу; розширення програм підготовки та перепідготовки, чинних програм підвищення кваліфікації, активізації самонавчання та особистісно орієнтованого навчання публічних службовців; забезпечення зворотного зв'язку, моніторингу та оцінки ефективності роботи з кадровим резервом, формування та робота з перспективним кадровим резервом; випереджальна підготовка резервістів; гнучкість і адаптивність систем управління резервом кадрів; формування конкурентного середовища для професійного розвитку; забезпечення наступності у підготовці резервістів з метою передачі наявного досвіду. Визначені механізми кадрового планування в системі розбудови кадрової політики у сфері публічного управління. Підсумком такого планування має бути присутність потрібних людей, які виконують потрібну роботу на потрібних робочих місцях точно у потрібний час. Зазначено, що важливо для формування кадрової політики в Україні сформувати єдине Міністерство у справах розвитку людських ресурсів України. Зазначене Міністерство має бути створено шляхом раціоналізації функцій Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Національного агентства України з питань державної служби. Запровадження діяльності Міністерства у справах розвитку людських ресурсів України буде формувати єдину політику у сфері кадрового потенціалу країни, зокрема: здійснювати постійний моніторинг діяльності органів державної влади та їх кадрового потенціалу; запроваджувати у діяльність органів державної влади інноваційних технологій розвитку кадрів; оцінювати якість кадрового потенціалу публічної служби; здійснювати оптимізацію органів державної влади; формувати Єдиний державний кадровий резерв кадрів системи публічного управління; розробляти інноваційні технології розвитку кадрів системи публічної служби; займатися прогнозуванням кадрів системи публічної служби; розробляти дієві механізми мотивації кадрів публічної служби.

2. The study analyzes the modern principles of developing personnel policy in the field of public administration, proposes ways to improve personnel policy in the field of public administration, taking into account globalization and European integration challenges. The author analyzes scientific approaches to the concept of researching mechanisms for implementing personnel policy in the field of public administration and finds that the mechanism for implementing state personnel policy in the field of public administration should be understood as a system of personnel activities aimed at providing personnel for reforms and based on the concept of state personnel policy,

legislative framework, principles, methods, techniques, technologies and forms of personnel work. At the same time, the formation of mechanisms for implementing personnel policy in the public administration system is based on the strategic objectives of public administration to ensure the effective work of government bodies through the attraction, development and retention of competent specialists capable of effectively implementing state programs and solving socio-economic tasks. The issue of personnel selection in the public administration system as a mechanism for implementing personnel policy is considered. The analysis carried out gives grounds to note that the competitive procedures in the civil service system are imperfect, because they reveal certain knowledge of the legislation and the ability to solve typical situational tasks. At the same time, the above is very little in order to select a professional employee who is motivated to develop and perform high-quality work, aimed at serving the people of Ukraine and protecting the national interests of the country. Scientific approaches to the analysis of the career growth system of public administration personnel as a mechanism for implementing personnel policy are highlighted and it is found that the management of the business career of public administration personnel is a purposeful activity for managing professional opportunities and professional growth of employees. The process of managing an employee's career consists of the active interaction of three important parties: the manager, the employee and the personnel management service. The development of public administration personnel as the basis of personnel policy in the field of public administration is analyzed. The concept of professional development of public servants is considered to be broader than the concept of training, advanced training, because the latter is often a component of professional development. Among the main areas of development of public servants can be called: training and advanced training; mentoring; personnel rotation in order to obtain additional professional experience; talent management. The introduction of a personnel reserve as a mechanism for developing personnel policy in the field of public administration is justified. The main areas of forming effective work with a personnel reserve in the public administration system, in our opinion, are: forming the functions of a specialized personnel service in the formation of a personnel reserve, assessing the personnel potential of reservists, their development, rotation; careful adherence to competitive procedures in order to ensure the effectiveness of the entire personnel selection system; expanding training and retraining programs, existing advanced training programs, activating self-study and personally oriented training of public servants; providing feedback, monitoring and evaluating the effectiveness of work with a personnel reserve, forming and working with a promising personnel reserve; advanced training of reservists; flexibility and adaptability of personnel reserve management systems; formation of a competitive environment for professional development; ensuring continuity in the training of reservists in order to transfer existing experience. The mechanisms of personnel planning in the system of developing personnel policy in the field of public administration are determined. The result of such planning should be the presence of the right people who perform the right work in the right jobs at the right time. It is noted that it is important for the formation of personnel policy in Ukraine to form a single Ministry for Human Resources Development of Ukraine. The specified Ministry should be created by rationalizing the functions of the Ministry of Health of Ukraine, the Ministry of Education and Science of Ukraine, and the National Agency of Ukraine for Civil Service. The implementation of the activities of the Ministry for Human Resources Development of Ukraine will form a single policy in the field of the country's human resources potential, in particular: to carry out constant monitoring of the activities of state authorities and their human resources potential; to introduce innovative technologies for human resources development into the act

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки: Фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і держави

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності: Не застосовується

Підсумки дослідження: Теоретичне узагальнення і вирішення важливої наукової проблеми

Публікації:

- Салманов С. Актуальні проблеми формування кадрової політики в системі публічного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2023. № 6. DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2023.6.14>
- Салманов С. Теоретичні засади сучасної кадрової політики у системі публічного управління. Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 12. С. 169- 173. DOI: 10.32702/2306-6814.2023.12.169
- Салманов Салех. Теоретичні засади реалізації системи кар'єрного зростання кадрів публічного управління. Наукові перспективи. 2023. № 9(39) 2023. С. 191-204. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/6511/6544>. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9\(39\)-191-204](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-9(39)-191-204)
- Салманов С. Сучасні аспекти формування кадрової політики у системі публічного управління. Сучасні аспекти реформування системи публічного управління в умовах воєнного часу: матеріали I Міжнародної науково- практичної конференції (2 червня 2023 року) / за заг. ред. О.І. Пархоменко- Куцевіл. Переяслав, 2023.С. 252-254.
- Салманов С. Сучасні проблеми формування кадрової політики в системі публічного управління. Ways of Science Development in Modern Crisis Conditions: Proceedings of the 4th International Scientific and Practical Internet Conference, June 8-9, 2023. FOP Marenichenko V.V., Dnipro, Ukraine. С. 377- 380.
- Салманов С. Наукові підходи до питання удосконалення кадрової політики у сфері публічного управління. Проблеми раціонального використання соціально-економічного, еколого-енергетичного потенціалу України та її регіонів в умовах воєнного стану: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції ГО «ІЕЕЕД», (01 червня 2023 року), Івано- Франківськ. Луцьк : ФОП Мажула Ю.М., 2023. С. 161-164.
- Салманов С. Проблеми відбору кадрів в системі публічного управління як основа реалізації кадрової політики. Економіка, облік, фінанси, управління і право: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Житомир, 15 червня 2023 р.). Житомир: ЦФЕНД, 2023. С. 50-53.
- Салманов Салех. Закордонний досвід розвитку персоналу системи публічного управління. Сучасні аспекти реформування системи публічного управління в умовахвоєнного часу: матеріали II Міжнародної науково- практичної конференції (27 жовтня 2023 року) / за заг. ред. О.І. Пархоменко- Куцевіл. Переяслав, 2023.С. 226-230.

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації: Впроваджено

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Кузьменко Ганна Олександрівна
2. Hanna O. Kuzmenko

Кваліфікація: д.філософ, доц., 281

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0003-0672-7633

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, буд. 2, Київ, 03039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Плецан Христина Василівна

2. Khrystyna V. Pletsan

Кваліфікація: к. держ.упр., доц., 25.00.01

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-8179-7896

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Приватний вищий навчальний заклад "Київський університет культури"

Код за ЄДРПОУ: 31028309

Місцезнаходження: вул. Чигоріна, буд. 20, Київ, 01042, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Майстренко Катерина Миколаївна

2. Kateryna M. Maistrenko

Кваліфікація: к. держ.упр., 25.00.02

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0001-8586-9271

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Білоцерківський національний аграрний університет

Код за ЄДРПОУ: 00493712

Місцезнаходження: пл. Соборна, буд. 8/1, Біла Церква, Білоцерківський р-н., 09100, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR:

Рецензенти

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Дмитренко Геннадій Анатолійович
2. HENNADII DMYTRENKO

Кваліфікація: д.е.н., професор, 08.00.05

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-8211-5690

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, буд. 2, Київ, 03039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Головач Наталія Василівна
2. Nataliia Holovach

Кваліфікація: к. пед. н., професор, 13.00.04

Ідентифікатор ORCID ID: 0000-0002-6215-6575

Додаткова інформація:

Повне найменування юридичної особи: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, буд. 2, Київ, 03039, Україна

Форма власності: Державна

Сфера управління:

Ідентифікатор ROR:

VIII. Заключні відомості

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
голови ради**

Семенець-Орлова Інна Андріївна

**Власне Прізвище Ім'я По-батькові
головуючого на засіданні**

Семенець-Орлова Інна Андріївна

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Муравйов Кирил Володимирович

Реєстратор

УкрІНТЕІ

**Керівник відділу УкрІНТЕІ, що є
відповідальним за реєстрацію наукової
діяльності**



Юрченко Тетяна Анатоліївна