

Облікова картка дисертації

I. Загальні відомості

Державний обліковий номер: 0418U002873

Особливі позначки: відкрита

Дата реєстрації: 11-07-2018

Статус: Захищена

Реквізити наказу МОН / наказу закладу:



II. Відомості про здобувача

Власне Прізвище Ім'я По-батькові:

1. Андреев Василь Миколайович

2. Andreyev Vasyl

Кваліфікація: к. держ.упр., 25.00.01

Ідентифікатор ORCID ID: Не застосовується

Вид дисертації: кандидат наук

Аспірантура/Докторантура: так

Освітньо-наукова програма зі спеціальності: Не застосовується

Дата захисту: 13-06-2018

Спеціальність за освітою: Правознавство

Місце роботи здобувача: Приватне акціонерне товариство "Вищий навчальний заклад "Міжрегіональна Академія управління персоналом"

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, 2, Київ, Київська обл., 03039, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

III. Відомості про організацію, де відбувся захист

Шифр спеціалізованої вченої ради (разової спеціалізованої вченої ради): Д 26.142.04

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

Код за ЄДРПОУ: 00127522

Місцезнаходження: вул. Фрометівська, 2, Київ, Київська обл., 03039, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

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, 2, Київ, Київська обл., 03039, Україна

Форма власності:

Сфера управління: Міністерство освіти і науки України

Ідентифікатор ROR: Не застосовується

V. Відомості про дисертацію

Мова дисертації:

Коди тематичних рубрик:

Тема дисертації:

1. Теоретико-методологічні засади селекції кадрів публічної служби України
2. Theoretical and methodological principles of selection of personnel of the public service of Ukraine

Реферат:

1. Дисертацію присвячено актуальним проблемам формування кадрового потенціалу системи публічного управління та публічної служби, оскільки саме кадри є основою сучасних реформ у суспільстві. Автором доведено, що у вітчизняній науці не розроблена термінологія «селекція кадрів публічної служби», але використовуються поняття «відбір кадрів», «залучення персоналу», «розвиток кадрів», «кар'єрне зростання персоналу», що значно звужує цю наукову категорію. У роботі запропоновано авторське визначення поняття селекції кадрів публічної служби як процес відсіювання непрофесійних, непридатних кандидатів, а також як технологію, що здійснює професійний відбір та постійний розвиток фахівців із застосуванням спектру методів, методик та механізмів з метою формування ефективного кадрового потенціалу системи публічного управління або удосконалення існуючого кадрового складу публічного управління. Встановлено основні проблеми розвитку кадрів публічного управління, виокремлено проблеми публічної служби в Україні, у тому

числі: плинність кадрів, неефективність методів відбору та розвитку кадрів, недосконалість законодавства, суб'єктивність при прийнятті на службу, відсутність мотиваційних стимулів тощо. Проаналізовано сучасні моделі відбору кадрів за кордоном та з'ясовано, що у законодавстві більшості держав дотримуються процедури конкурсного відбору при заміщенні вакантної посади публічного службовця як найбільш демократичної та ефективної процедури відбору кандидатів, що дає змогу приймати рішення про прийом на роботу, ґрунтуючись винятково на оцінці професійного та освітньо-кваліфікаційного рівня кандидата. Обґрунтовано авторську теоретичну модель селекції кадрів публічної служби. До основних елементів моделі віднесено: кадровий потенціал фахівців, формування професійно-кваліфікаційних вимог до кандидатів на посади публічної служби, залучення персоналу на публічну службу, оцінювання кадрового потенціалу, визначення співвідношення вимог до службовця та досвіду, знань, вмінь кандидата, відбір кадрів, підвищення кваліфікації кадрів як елемент селекції кадрів публічної служби, повторне (багаторазове) оцінювання кадрів з метою визначення подальшого кар'єрного зростання службовця, планування кар'єри публічного службовця, застосування механізмів відповідальності публічного службовця при негативному оцінюванні, звільнення з публічної служби як елемент селекції кадрів. Визначено взаємозв'язки зазначених елементів моделі селекції кадрів публічної служби України. Доведено, що вирішення проблем формування якісного кадрового потенціалу публічного управління має бути здійснено через селекціонування кадрів, яке слід унормувати у Кодексі законів про публічну службу в Україні. Крім того, розробка такого Кодексу надасть можливість унормувати поняття «публічна служба» та «публічний службовець», а також уніфікувати підходи до розвитку кадрів системи публічної служби, модернізувати посади в системі публічної служби, визначити етапи селекції кадрів.

2. The dissertation is devoted to the actual problems of forming the personnel potential of the system of public administration and public service, since it is the staff that is the basis of modern reforms in society. The author has proved that in the national science the terminology "selection of civil service personnel" has not been developed, but the concept of "selection of personnel", "involvement of personnel", "development of personnel", "career growth of personnel" is used, which considerably narrows this scientific category. The author proposes the author's definition of the concept of selection of public service personnel as a process of screening unprofessional, unsuitable candidates, as well as a technology that carries out professional selection and continuous development of specialists with the use of a spectrum of methods, techniques and mechanisms with the aim of creating an effective human resources potential of the public administration system or improvement of the existing staffing structure of public administration. The main problems of the development of public administration personnel are highlighted and the problems of public service in Ukraine are identified, including: staff turnover, ineffective selection and development of personnel, imperfection of legislation, subjectivity in recruitment, lack of motivational incentives, etc. The modern models of personnel selection abroad are analyzed and it is ascertained that in the legislation of the majority of the states the competitive selection procedures are followed when the vacant post of a public servant is replaced as the most democratic and effective selection procedure of candidates, which allows to make decisions on employment, based exclusively on the assessment of professional and the educational qualification of the candidate. The author's theoretical model of selection of personnel of public service is substantiated. The main elements of the model are as follows: personnel potential of specialists, formation of professional qualification requirements for candidates for public service positions, involvement of staff in public service, assessment of personnel potential, determination of the ratio of requirements to employee and experience, knowledge, skills of the candidate, recruitment, qualification improvement frames as an element of selection of public service personnel, repeated (repeated) evaluation of personnel with the purpose of determining the further career growth of an employee, planning a career in public service the use of mechanisms for the liability of a public servant with negative evaluation, dismissal from the public service as an element of selection of personnel. The relationships between these elements of the selection model of the public service of Ukraine are determined. It is proved that solving problems of forming the qualitative personnel potential of public administration should be carried out through personnel selection, which should be ranked in the Code of Laws on public service in Ukraine. In addition, the elaboration of such a Code will make it possible to standardize the

concept of "public service" and "public servant", as well as unify approaches to the development of the personnel of the public service system, modernize the positions in the public service system, and define the stages of staff selection.

Державний реєстраційний номер ДіР:

Пріоритетний напрям розвитку науки і техніки:

Стратегічний пріоритетний напрям інноваційної діяльності:

Підсумки дослідження:

Публікації:

Наукова (науково-технічна) продукція:

Соціально-економічна спрямованість:

Охоронні документи на ОПВ:

Впровадження результатів дисертації:

Зв'язок з науковими темами:

VI. Відомості про наукового керівника/керівників (консультанта)

VII. Відомості про офіційних опонентів та рецензентів

Офіційні опоненти

Рецензенти

VIII. Заключні відомості

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

Романенко Євген Олександрович

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

Романенко Євген Олександрович

**Відповідальний за підготовку
облікових документів**

Реєстратор

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



Юрченко Т.А.