

До разової спеціалізованої вченої ради ДФ 2023-33
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77

ВІДГУК ОФІЦІЙНОГО ОПОНЕНТА

**Коломоєць Тетяни Олександрівни,
доктора юридичних наук, професора, декана юридичного факультету
Запорізького національного університету, члена-кореспондента
Національної академії правових наук України, Заслуженого юриста
України на дисертацію Плетнєвої Тетяни Русланівни на тему:
«Адміністративно-правові засади управління персоналом на державній
службі», що подана на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 08
«Право» за спеціальністю 081 «Право»**

Відгук підготовлено на підставі вивчення рукопису дисертації та наукових праць Плетнєвої Тетяни Русланівни, що опубліковані за темою дисертації.

Актуальність теми дисертаційного дослідження.

На сучасному етапі реформування державної служби в Україні, що спрямовується на впровадження європейських стандартів в умовах існуючих викликів і загроз, важливого значення має вдосконалення управління персоналом на державній службі, його організації та правового забезпечення. Від належної організації та здійснення управління персоналом безпосередньо залежить вирішення завдань щодо розбудови в Україні професійної, політично неупередженої, ефективної, добросовісної та стабільної державної служби, що орієнтується на забезпечення прав, свобод та інтересів громадян. Тематика дисертаційної роботи актуалізується в умовах триваючого в Україні воєнного стану, адже у цей складний період перед державною службою та управлінням її персоналом постала низка безпрецедентних викликів, що потребує вироблення виважених підходів та рішень у цій сфері. Це не уявляється можливим без комплексного наукового аналізу адміністративно-правових засад управління

персоналом на вітчизняній державній службі з урахуванням сучасних політико-правових, соціально-економічних та безпекових реалій. Все вищенаведене свідчить про актуальність дисертаційної роботи Т.Р. Плетнєвої.

Крім того, підтвердженням актуальності теми дисертаційного дослідження є також її відповідність положенням Стратегії реформування державного управління на 2022-2025 роки, котра передбачає, що успіх реформування значною мірою залежить від якості управління людськими ресурсами в державних органах, яке повинні забезпечувати сучасні, ефективні і дієві служби управління персоналом.

Обґрунтованість одержаних результатів дослідження та їх достовірність.

Наукові положення та висновки, які містяться в роботі, є достовірними та належним чином обґрунтованими, що досягається, насамперед, завдяки правильному визначенню мети та завдань дисертаційного дослідження, виваженому обранню і застосуванню у сукупності загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання (діалектичний, системний, аналізу та синтезу, формально-логічний, порівняльно-правовий та ін.). Наведене свідчить, що дисертантка на високому рівні оволоділа методологією науково-дослідної діяльності та здатна застосовувати широкий набір методів дослідження при аналізі та вирішенні складних наукових проблем.

Досягненню мети та завдань дослідження сприяло використання широкої джерельної бази, значної кількості нормативно-правових актів та наукових праць різних галузевих напрямків. Список використаних джерел нараховує 338 посилань. Зокрема, теоретичне підґрунтя дисертаційної роботи становлять праці вітчизняних та зарубіжних вчених з теорії держави і права, конституційного, адміністративного та інших галузей права (В.Б. Авер'янова, О.М. Бандурки, Ю.П. Битяка, Л.Р. Білої-Тіунової, М.М. Бліхар, В.М. Гаращука, А.Т. Гаркуші, Н.В. Гришиної, Ю.С. Даниленко, Т.Є. Кагановської, С.В. Ківалова, А. В. Кірмача, М.С. Ковтун, І.Б. Коліушко, Т.О. Коломоєць, В.К.

олпакова, О.О. Кравченка, О.В. Кузьменко, Л.М. Корнути, Д.В. Лученка, Р.В. Мегари, Н.Р. Нижник, Н.П. Матюхіної, Р.С. Мельника, Н.С. Панової, Д.С. Трипутеня, О.С. Проневича, О.П. Рябченко, В.А. Сьоміної, В.О. Спасенко, С.Г. Стеценка, О.М. Стеця, В.П. Тимощука, С.А. Федчишина, Г.В. Фоміч, О.М. Шевчука, А.М. Школика, Н.В. Янюк та ін.), публічного управління та адміністрування (С.О. Гайдученко, Н.Т. Гончарук, Б.П. Колеснікова, В.Я. Малиновського, В.І. Мельника, О.А. Носик, О.Ю. Оболенського, С.М. Серьогіна, Є.С. Чернонога та ін.). З огляду на предмет дослідження використовувались також праці представників економічної науки (О.В. Крушельницької, П.Д. Мельничук, Л.І. Михайлової, Ф.І. Хміля та ін.).

Нормативну основу дисертаційної роботи становлять Конституція України, міжнародні договори, закони України, підзаконні правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, Національного агентства України з питань державної служби, а також інших органів виконавчої влади, що регулюють управління персоналом на державній службі. Вивчалось також законодавство про державну службу іноземних держав (Естонії, Латвії, Литви, Німеччини, Польщі, Словаччини, США, Франції, Чехії та ін.).

Емпіричну базу дослідження формують статистичні показники та матеріали практичної діяльності Національного агентства України з питань державної служби та інших державних органів, пов'язані з управлінням персоналом на державній службі. Зазначене у сукупності дало змогу у повному обсязі розкрити зміст адміністративно-правових засад управління персоналом на державній службі, виявити проблемні аспекти нормотворчості та правозастосування у вказаній сфері, а також надати обґрунтовані пропозиції та рекомендації для їх вирішення.

Аналіз дисертації дозволяє стверджувати, що в результаті дослідження авторкою досягнуто визначеної мети та чітко надано відповіді на всі поставлені завдання.

Структура дисертаційної роботи є вдалою та логічною, зумовлюється метою та завданнями дослідження, дозволяє послідовно проаналізувати усі визначені проблеми. Підрозділи дисертаційного дослідження системно пов'язані між собою.

Наукові результати дисертаційного дослідження висвітлені у одинадцяти наукових працях здобувачки, з яких чотири наукові статті – у вітчизняних наукових фахових виданнях з юридичних наук, дві наукові статті – у зарубіжних наукових журналах, а також п'яти тезах доповідей на міжнародних науково-практичних конференціях. Наведене свідчить про те, що результати дисертаційної роботи належним чином апробовані на наукових та науково-практичних заходах.

Наукова новизна результатів дисертаційного дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є одним із перших у вітчизняній науці адміністративного права комплексним дослідженням адміністративно-правових засад управління персоналом на державній службі в умовах дії нового Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. У результаті проведеного дослідження сформульовано цілу низку обґрунтованих та оригінальних теоретичних положень, висновків і рекомендацій, що підготовлені здобувачкою особисто та мають вагомим теоретичне і практичне значення.

З-поміж найбільш вагомим теоретичних положень, рекомендацій і висновків, які характеризуються науковою новизною, теоретичною значимістю та мають практичну цінність, можна відзначити такі результати дослідження:

– у підрозділі 1.1. висвітлені особливості розвитку управління персоналом на державній службі та його організаційно-правових засад на різних історичних етапах формування державної служби (у період Київської Русі, Литовсько-Польської, козацької держав, перебування українських земель у складі Російської та Австро-Угорської імперій, радянський період та часи незалежної України). Доведено, що становлення і розвиток управління персоналом на

державній службі та його організаційно-правових засад відбувалися на перетині формування вітчизняної державної служби і цілому, культивування поглядів стосовно доцільності поглиблення спеціалізації діяльності з управління персоналом на державній службі та їх практичної реалізації (с. 9, 188);

– управління персоналом на державній службі розглядається як багатоаспектне явище, що робить можливим виокремлення декількох підходів щодо його розуміння: а) функціонального – характеристики управління персоналом на державній службі як діяльності; б) організаційно-структурного – розгляду такого управління як системи суб'єктів (державних органів, їх структурних підрозділів тощо), які реалізують завдання та функції щодо персоналу на державній службі; в) процедурного – сприйняття такого управління як сукупності процедур у державній службі, організацію, здійснення та оформлення яких мають забезпечити уповноважені на те суб'єкти управління персоналом на державній службі; г) інституційно-правового – розуміння його як сукупності правових норм, що спрямовані на регулювання відносин з управління персоналом на державній службі та входять до правового субінституту – «управління державною службою» у межах інституту державної служби як складової підгалузі адміністративного права (с. 8, 33-35, 188-189).

Наведений авторський підхід є комплексним та достатньо обґрунтованим;

– сформульовано висновок про те, що у законодавстві України про державну службу поняття «управління персоналом на державній службі» використовується саме у його функціональному аспекті. У зв'язку із цим особлива увага у роботі приділяється аналізу «управління персоналом на державній службі» саме у його функціональному розумінні. Зокрема, під «управлінням персоналом на державній службі» запропоновано розуміти врегульовану законодавством діяльність уповноважених державних органів, їх структурних підрозділів, посадових осіб та інших суб'єктів стосовно реалізації державної кадрової політики у сфері державної служби шляхом забезпечення формування та використання персоналу на державній службі, здійснення його

звільнення (с. 33, 189). Сформульоване дисертанткою поняття «управління персоналом на державній службі» містить основні сутнісні риси досліджуваного явища, є логічно вивіреном й не викликає заперечень. Виокремлено та достатньо детально охарактеризовано ознаки управління персоналом на державній службі, його об'єкт, суб'єкти, мета та завдання, функції, форми, методи та ін. (с. 35-45). При цьому, цілком слушно підкреслюється, що поняття «управління персоналом на державній службі» тісно пов'язується із суміжними категоріями, які використовуються законодавством (як-то «управління державною службою», «управління людськими ресурсами»), однак не ототожнюється з ними, і ця теза є результатом детального порівняльно-правового аналізу (с. 45-49);

– окремо варто відзначити пропозицію дисертантки щодо введення до наукового обігу, виокремлення та використання такого поняття як «службовий акт». На с. 42-43 зазначається, що це поняття може використовуватись для позначення окремого виду індивідуального правового акту, що має ряд специфічних ознак, серед яких: а) він пов'язаний із реалізацією правового статусу державних службовців, їх правами та обов'язками (або ж правом громадян на вступ на державну службу); б) його метою є упорядкування відносин щодо вступу на державну службу, її проходження та припинення; в) приймається уповноваженими на те суб'єктами управління персоналом на державній службі; г) має, переважно, внутрішнє спрямування – приймається у сфері державної служби (зовнішнє спрямування має місце лише щодо претендентів на вступ на державну службу). Зазначається, що категорія «службовий акт» може вважатися «родовою» для позначення видових понять: по-перше, актів, які вже зазначаються у Законі України «Про державну службу» (наприклад, «акт про призначення на посаду» (ст.ст. 33, 36), «акт про звільнення» (ст. 92); по-друге, актів, які нормативно в Законі України «Про державну службу» не визначаються, однак за своєю природою є службовими (наприклад, акт про застосування заохочення, акт про накладення

дисциплінарного стягнення, акт про затвердження висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності та ін.). Пропозиції дисертантки стосовно виокремлення поняття «службовий акт» є досить цікавими та заслуговують на схвалення, що, поряд з іншим, сприятиме певним чином видовому урізноманітненню індивідуальних правових актів публічної адміністрації;

– у підрозділі 1.3 проаналізовано сучасний стан правового забезпечення управління персоналом на державній службі та запропоновані шляхи його вдосконалення. Зокрема, підкреслюється, що в умовах наявності прогалин у сфері регулювання управління персоналом на державній службі, закріплення відповідних норм у низці законів актуалізує ідею систематизації (насамперед, у формі кодифікації) законодавства про публічну службу та прийняття Службового кодексу України. Ухвалення такого кодифікованого акту дозволить виділити одну із обов'язкових ознак підгалузі й сприятиме остаточному виокремленню службового права як підгалузі адміністративного права, усунувши ту багаторічну наукову дискусію щодо його місця і ролі у системі галузі та системі національного права в цілому, сприятиме також вирішенню питання системи публічної служби, визначенню її видів та особливостей їх організації, що, поряд з іншим, дозволить усунути наявні прогалини, унормувати загальні засади управління публічною службою та її персоналом, а також особливості такої управлінської діяльності щодо окремих видів державної служби саме із акцентом на сучасні виклики часу (с. 8, 59-61, 192). Крім того, з метою визначення концептуальних (стратегічних) засад функціонування державної служби в сучасних умовах запропоновано розробити та ухвалити Концепцію збереження та розвитку інституційної спроможності публічної служби у воєнний та післявоєнний періоди. Така Концепція має: охоплювати не лише державну службу, а й службу в органах місцевого самоврядування; орієнтуватись на сучасний (воєнний) та перспективний (післявоєнний) періоди їх функціонування; окрему увагу приділяти вирішенню нагальних проблем управління персоналом на публічній

службі, ґрунтуватись, насамперед, на компетентнісному підході та із акцентом уваги на потребах сьогодення та майбутнього. Запропоновано у роботі структуру такої Концепції, яка може складатися із трьох основних розділів: а) розділ I – визначення концептуальних засад державної політики щодо збереження спроможності публічної служби у воєнний період, основних антикризових заходів в умовах сучасних викликів; б) розділ II – врегулювання концептуальних засад відновлення публічної служби на деокупованих територіях, зміцнення її спроможності у ході реінтеграції тимчасово окупованих територій; в) розділ III – визначення концептуальних засад реформування публічної служби в Україні, подальшого зміцнення її спроможності у післявоєнний період (с. 7, 65-67, 192-193). Запропонована структура виглядає цілком логічною, узгоджується із «базовими» доктринальними підходами щодо розуміння та структури концептуальних актів;

– окремо слід виділити підрозділ 1.4 дисертації, в якому здобувачкою ґрунтовно проаналізований зарубіжний досвід у сфері організації та правового забезпечення управління персоналом на державній службі. Дисертантка аналізує відповідний досвід Естонії, Латвії, Литви, Німеччини, Польщі, США, Франції, Чехії та ін. Вивчення та узагальнення зарубіжного досвіду, із використанням методів порівняльно-правового, моделювання та прогнозування, дозволили сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства України. Зокрема, запропоновано внести відповідні зміни до Закону України «Про державну службу» та створити в Україні Комісію із захисту права на державну службу (с. 9, 83-85, 194). Можна в цілому погодитися, що розгляд цієї Комісією скарг державних службовців міг би стати додатковою гарантією захисту їх прав від порушень з боку керівника державної служби та інших суб'єктів управління персоналом (с. 194);

– у межах Розділу II дисертаційної роботи приділена увагу аналізу особливостей правового статусу основних суб'єктів управління персоналом на

державній службі, як-то Національного агентства України з питань державної служби (підрозділ 2.2), керівника державної служби в державному органі (підрозділ 2.3), служби управління персоналом у державному органі (підрозділ 2.4);

– аргументовано необхідність законодавчого віднесення Національного агентства України з питань державної служби до центральних органів виконавчої влади зі спеціальним статусом з огляду на відповідні особливості його правового статусу, оскільки: а) воно має завданням не лише реалізацію державної політики у сфері державної служби та з питань управління персоналом в державних органах, а й забезпечення її формування; б) його діяльність спрямовується та координується безпосередньо Кабінетом Міністрів України; в) воно уповноважене на видання нормативно-правових актів та ін. У зв'язку з цим запропоновано внести відповідні зміни до ч. 1 ст. 13 Закону України «Про державну службу».

Поряд із цим, у підрозділі 2.2 здобувачка доходить висновку про доцільність впровадження адміністративної відповідальності за невиконання або неналежне виконання вимог Національного агентства України з питань державної служби щодо усунення порушень умов реалізації громадянами права на державну службу. Запропоновано доповнити Кодекс України про адміністративні правопорушення ст. 188-58 «Невиконання або неналежне виконання вимог Національного агентства України з питань державної служби щодо усунення порушень умов реалізації громадянами права на державну службу». Можна підтримати її, з огляду на те, що такі законодавчі зміни сприятимуть ефективності контролю за діяльністю керівників державної служби та інших суб'єктів управління персоналом на державній службі (с.113-114);

– на с. 7-8, 126-129 запропоновано виокремлювати види керівників державної служби в державних органах, як-то: а) керівники державної служби, що займають вищу посаду державної служби в державному органі (категорій

«А» та «Б»); б) керівники державної служби, що не займають посад державної служби, а належать до інших категорій публічних службовців. Підкреслено, що такий підхід є необхідним з метою забезпечення ефективного управління персоналом державної служби не лише в органах виконавчої влади, а й у всіх інших органах державної влади, в яких, відповідно до законодавства, передбачено утворення посад державної служби;

– окрему увагу у дисертаційній роботі приділено проблемам формування та використання персоналу на державній службі на основі компетентнісного підходу, його організаційно-правовому забезпеченню та шляхам вдосконалення. Наведена проблематика «пронизує» всю роботу, аналізується як у межах окремого підрозділу (підрозділ 3.1), так і в контексті проблемних питань, що досліджуються в інших підрозділах дисертації. Позитивним є те, що окрема увага приділяється також дослідженню новітніх технологій в управлінні персоналом на державній службі. Зокрема, не оминула увагою здобувачка і проблематики цифровізації управління персоналом на державній службі, у тому числі впровадження системи HRMIS в державних органах (підрозділ 3.2);

– вирізняються науковою новизною положення дисертації, в яких обґрунтовується доцільність організації Резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України, із урахуванням компетентнісного підходу. Зазначається, що такий підхід потребує визначення вимог до професійної компетентності та проведення належних процедур з їх оцінювання як щодо осіб, які претендують на зарахування до Резерву, так і осіб, які після підвищення кваліфікації у Резерві можуть визнаватися готовими до призначення на посади в державних органах на деокупованих територіях (с. 8, 166-168). Наведені пропозиції заслуговують на увагу в умовах триваючого в Україні воєнного стану та реалізації практичних кроків щодо формування Резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України.

Заслуговують на увагу та схвалення й низка інших положень дисертаційної роботи, що містять елементи наукової новизни, мають значну наукову та практичну цінність.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що теоретичні положення, висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані в дисертації, можуть бути використані:

а) у науково-дослідній діяльності – для подальшої розробки проблем управління персоналом на державній службі, а також при дослідженні дотичних питань теорії адміністративного права та теорії публічного адміністрування;

б) у правотворчості – при внесенні змін і доповнень до Закону України «Про державну службу» та при вдосконаленні підзаконних правових актів, які регулюють управління персоналом на державній службі;

в) у правозастосовній діяльності – при практичному здійсненні завдань та функцій з управління персоналом на державній службі;

г) у навчальному процесі – при підготовці підручників та навчальних посібників, навчально-методичних матеріалів з навчальних дисциплін «Адміністративне право», «Публічна служба», «Протидія корупції у публічній службі», а також у процесі їх викладання.

Привертає увагу, що результати дисертаційної роботи впровадженні у практичну діяльність апарату Київської обласної державної адміністрації (акт впровадження від 27.11.2023 р.).

Дотримання академічної доброчесності.

Вивчення рукопису та анотації дисертаційної роботи дозволяє зробити висновок стосовно ідентичності анотації і основних положень дисертації та не дає підстав констатувати допущення дисертанткою порушень академічної доброчесності. У дисертаційному дослідженні наявні посилання на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень та відомостей. Наведене дозволяє позитивно оцінити дисертаційну роботу, відповідний їй

теоретико-методологічний рівень, самостійність написання, а також наявність певних елементів наукової новизни.

Оцінка мови та стилю дисертації, відповідність змісту дисертації спеціальності, із якої вона подається до захисту.

Дисертаційна робота виконана українською мовою, стиль викладення – науковий. Дослідження адміністративно-правових засад управління персоналом на державній службі є напрямом, що відповідає спеціальності 081 «Право».

Дискусійні положення та зауваження по дисертації.

Поряд з цим, щодо дисертаційного дослідження, як і стосовно будь-якої творчої праці подібного характеру, можна відзначити окремі зауваження, рекомендації та дискусійні положення, питання, котрі потребують певного уточнення під час захисту.

По-перше, у дисертаційній роботі особлива увага обґрунтовано приділяється впровадженню компетентнісного підходу до управління персоналом на державній службі. Зокрема, у підрозділі 3.1 висвітлюються сутність та види професійної компетентності державних службовців, аналізуються проблеми впровадження компетентнісного підходу до вирішення питань стосовно прийняття на державну службу та її проходження, формування Резерву працівників державних органів для роботи на деокупованих територіях України тощо. Видається, що дисертаційна робота лише б виграла, якби дисертантка більше уваги приділила питанням мовної компетентності державних службовців, у тому числі проблемам їх іншомовної компетентності.

По-друге, у підрозділі 1.2 дисертації здобувачка пропонує виокремлювати поняття «службового акту» як особливого виду індивідуального правового акту, котрий: пов'язаний із реалізацією правового статусу державних службовців, їх правами та обов'язками (або правом громадян на вступ на державну службу); має метою упорядкування відносин щодо вступу на державну службу, її проходження та припинення; приймається уповноваженими на те суб'єктами управління персоналом на державній службі;

має, переважно, внутрішнє спрямування – приймається у сфері державної служби (зовнішнє спрямування має місце лише щодо претендентів на вступ на державну службу). Пропозиція стосовно виокремлення такого виду індивідуальних актів публічної адміністрації заперечень не викликає, є оригінальною та заслуговує на підтримку. У свою чергу, слід зауважити, що Закон України «Про адміністративну процедуру» від 17.02.2022 р. № 2073-IX, що набув чинності 15.12.2023 р., передбачає поняття «адміністративний акт» та оперує ним. Слідом, під час захисту хотілося б почути бачення дисертантки щодо співвідношення таких понять як «службовий акт» та «адміністративний акт».

По-третє, у підрозділі 2.1 розкриваються види суб'єктів управління персоналом на державній службі. Поряд з цим, серед суб'єктів управління персоналом на державній службі аналізується правовий статус Комісії з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя (с. 97-98). Однак, привертає увагу, що дисертантка не аналізує питання стосовно доцільності утворення та існування в Україні двох відповідних комісій, по суті з аналогічними завданнями та функціями: а) Комісії з питань вищого корпусу державної служби (при Кабінеті Міністрів України); б) Комісії з питань вищого корпусу державної служби в системі правосуддя (при Вищій раді правосуддя).

По-четверте, досить цікавим та комплексним є підрозділ 3.2 дисертації, котрий присвячений новітнім технологіям управління персоналом на державній службі. При цьому, на с. 184-185 дисертації здобувачка наголошує на доцільності використання в Україні зарубіжного досвіду щодо впровадження до управління персоналом на державній службі такої інноваційної технології як «бенчмаркінг». У зв'язку з цим бажано було б отримати пояснення дисертантки щодо конкретних шляхів впровадження відповідного зарубіжного досвіду в Україні.

Однак, підсумовуючи, необхідно підкреслити, що наведені вище критичні зауваження та рекомендації носять уточнюючий характер, стосуються

дискусійних питань та певної неповноти розгляду окремих питань теми дисертації і не впливають на загальну позитивну оцінку дисертаційного дослідження, яке має науково-теоретичне і практичне значення, містить наукові положення, які являють нові підходи до вирішення конкретного наукового завдання і сприяють вдосконаленню адміністративно-правових засад управління персоналом на державній службі.

ЗАГАЛЬНИЙ ВИСНОВОК

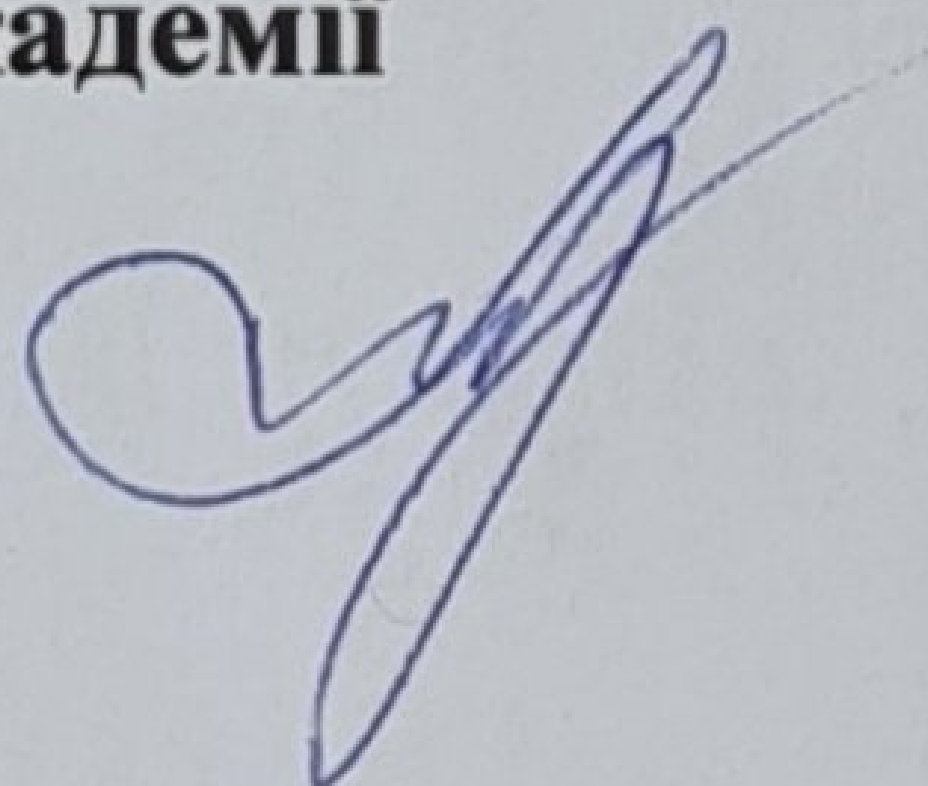
Дисертація «Адміністративно-правові засади управління персоналом на державній службі» виконана здобувачкою самостійно з використанням останніх досягнень адміністративно-правової науки. Усі сформульовані у дисертації наукові положення, висновки, пропозиції та рекомендації обґрунтовано на основі особистих досліджень здобувачки, їх наукове значення являє собою значний вклад у розвиток науки адміністративного права в частині дослідження адміністративно-правових засад управління персоналом на державній службі, а отже наукова і практична цінність дисертаційної роботи є повністю доведеною. Дисертація підготовлена із дотриманням вимог академічної доброчесності. Дисертаційна робота виконана вперше і поглиблює існуючі знання юридичної науки, а саме є суттєвим внеском до теорії адміністративного права, а також може сприяти вдосконаленню законодавства України про державну службу та практики його застосування. Дисертація є завершеною, самостійно підготовленою, кваліфікаційною науковою працею, у якій отримані нові науково обґрунтовані та практично цінні результати, що вирішують важливе наукове завдання.

На підставі зазначеного, можна зробити висновок, що дисертація «Адміністративно-правові засади управління персоналом на державній службі» за актуальністю, ступенем наукової новизни, обґрунтованістю і достовірністю, науковою та практичною значущістю здобутих результатів, а також за кількістю і якістю опублікованих наукових праць та за оформленням відповідає вимогам, передбаченим Порядком присудження ступеня доктора філософії та

скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 12.01.2022 р. № 44, а її авторка – Плетньова Тетяна Русланівна заслуговує на присудження їй за результатами публічного захисту ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

ОФІЦІЙНИЙ ОПОНЕНТ:

**доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Запорізького національного університету,
член-кореспондент Національної академії
правових наук України,
Заслужений юрист України**



Тетяна КОЛОМОЄЦЬ

Підпис Тетяни КОЛОМОЄЦЬ засвідчую:

**Проректор з науково-педагогічної роботи,
доктор історичних наук, професор**



Юрій КАГАНОВ