

“ЗАТВЕРДЖУЮ”



Перший проректор
Національного технічного університету
«Дніпровська політехніка»

Артем ПАВЛИЧЕНКО

Артем Павличенко р.

ВИСНОВОК

Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» щодо дисертації Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: «*Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід*» на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». Тема дисертаційної роботи «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід» була затверджена на засіданні Вченої ради Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (протокол № 6 від 2.06.2022 р.)

ВИТЯГ

з протоколу № 8 засідання кафедри
державного управління і місцевого самоврядування
Навчально-наукового інституту державного управління
від «19» грудня 2025 року

Порядок денний:

Обговорення результатів дисертаційного дослідження здобувача кафедри державного управління і місцевого самоврядування НТУ «Дніпровська політехніка» Єфіменка А. А. на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід», поданого на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» щодо його рекомендації для попереднього розгляду та захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Присутні:

зав. каф., д. держ. упр., проф. Чикаренко І. А. – голова семінару; д. і. н., проф. Бородін Є. І. – директор ННІ; д. держ. упр., проф. Маматова Т. В. проф. д. держ. упр., проф. Баштанник В. В.; д. держ. упр., проф. Гончарук Н. Т.; д. держ. упр., проф. Липовська Н. А.; д. держ. упр., доц. Сорокіна Н. Г.; д. держ. упр., доц. Тарасенко Т. М., д. держ. упр., проф. Хожило І. І.; д. держ. упр., проф. Шпекторенко І. В. – науковий керівник; к. держ. упр., доц. Багрін О. А., к. т. н., доц. Кравцов О. В.; к. держ. упр., доц. Матвеева О. Ю.; к. держ. упр., доц.

Шумляєва І. Д.

Присутні на засіданні 14 осіб, зокрема 10 докторів наук, із них за профілем поданої на розгляд дисертації – 9, та 4 кандидати наук, із них за профілем поданої на розгляд дисертації – 3.

СЛУХАЛИ:

1. Повідомлення голови семінару – Чикаренко І. А., зав. каф., професора кафедри державного управління і місцевого самоврядування – за матеріалами дисертаційної роботи Єфіменка А. А. на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Тема дисертаційної роботи «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід» була затверджена на засіданні Вченої ради Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» (протокол № 6 від 2.06.2022 р.). Науковий керівник теми – д. держ. упр., проф. Шпекторенко І. В.

2. Доповідь здобувача ступеня доктора філософії Єфіменка А. А. на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід», поданої на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». У своїй доповіді Єфіменко А. А. розкрив актуальність обраної теми, об'єкт та предмет дослідження, мету, завдання, наукову та управлінську методологію, основні наукові положення та висновки, що виносяться на захист, а також науково-практичну значимість роботи та інформацію про впровадження результатів дослідження.

3. Запитання до здобувача. Запитання по матеріалах дисертації ставили: д. і. н., проф. Бородін Є. І., д. держ. упр., проф. Чикаренко І. А., д. держ. упр., проф. Маматова Т. В., д. держ. упр., проф. Сорокіна Н. Г., д. держ. упр., проф. Тарасенко Т. М. Запитання торкалися актуальності дослідження, ступеню обґрунтованості пропонованих наукових та управлінських підходів, методологічних, процесних, інструментальних напрямів удосконалення роботи з персоналом у сфері публічного управління в Україні, наукової новизни та практичного використання результатів досліджень тощо.

4. Виступи за обговореною роботою. В обговоренні дисертації взяли участь: Липовська Н. А., д. держ. упр., професор – гарант ОНП; Чикаренко І. А., д. держ. упр., зав. каф., професор, головуєча на засіданні; науковий керівник – д. держ. упр., проф. Шпекторенко І. В.; Бородін Є. І., д. іст. н., професор; Тарасенко Т. М., д. держ. упр., професор; Сорокіна Н. Г., д. держ. упр., професор; Маматова Т. В., д. держ. упр., професор.

Шпекторенко І. В. представив автора дисертації, і зазначив, що висновок про роботу над дисертацією та виконання індивідуального навчального плану Єфіменком А. А., який здобуває науковий ступінь доктора філософії з галузі

знань 28 «Публічне управління та адміністрування», є у цілому позитивним: представлене дослідження відповідає усім формальним вимогам щодо підготовки дисертації. Науковий керівник надав загальну оцінку роботи Єфіменка А. А. під час проведення досліджень та підготовки дисертації до захисту, підтвердив виконання здобувачем індивідуального плану наукової роботи та індивідуального навчального плану, а також відзначив, що текст дисертації перевірено програмою Strike Plagiarism на наявність текстових запозичень. У наданій довідці збіги тексту – 22%; 4,7% – максимальний збіг загальновідомих для даної галузі термінів та визначень з однією роботою, і цей максимальний збіг склала вже опублікована стаття аспіранта.

Під час обговорення основних положень дисертації Єфіменка А. А. науковці відзначили, що актуальність теми дослідження є очевидною, робота виконана на належному науковому рівні, є самостійним завершеним дослідженням, що містить валідну емпіричну базу, має нові науково обґрунтовані наукові результати, які вирішують конкретне наукове завдання, що має істотне значення для галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування». Отримані наукові результати достатньою мірою опубліковані та пройшли апробацію на науково-комунікативних заходах.

Більш глибокий висновок (про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації) буде надано автору дисертації після представлення ним результатів дослідження на сьогоднішньому засіданні кафедри та їх обговорення, зокрема, з урахуванням детального вивчення роботи рецензентами. Разом із тим, усі виступаючі висловили єдину думку, що дослідження Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід» відповідає усім вимогам до підготовки дисертації та може бути рекомендованим до подальшого проходження та захисту в разовій спеціалізованій вченій раді до завершення терміну навчання в аспірантурі.

УХВАЛИЛИ:

1. Визначити, що за ступенем готовності дисертаційну роботу Єфіменка Андрія Анатолійовича можна вважати завершеною науковою працею.

2. Ураховуючи офіційну заяву Єфіменка А. А. з проханням провести попередню експертизу дисертації та видати висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації, призначити рецензентами по дисертаційному дослідженню д. держ. упр., проф. Маматову Т. В. та д. держ. упр., проф. Сорокіну Н. Г., що працюють у даному науковому напрямі та мають відповідні публікації за темою представленого дослідження.

3. Рецензентам до 26 грудня 2025 р. підготувати висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації.

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід» на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю

281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань

28 «Публічне управління та адміністрування»

1. Актуальність теми дослідження.

У сучасному середовищі професій лояльність персоналу перетворилася на стратегічний ресурс, що визначає стійкість публічного сектору України в умовах діджиталізації та криз. Попри важливість людського капіталу, інвестиції у відданість публічних службовців залишаються фрагментарними, що призводить до втрати професійних знань.

Актуальність дослідження зумовлена такими суперечностями:

формалізм замість залученості, коли переважає «процедурна лояльність» (дисципліна) за низької емоційної прив'язаності до цілей органів влади, що робить систему вразливою;

криза утримання кадрів, коли через неконкурентну оплату та брак соціальних програм професіонали масово переходять у бізнес-сектор;

брак диференціації, коли кадровий менеджмент ігнорує відмінності між державними службовцями (процедурний тип) та посадовцями місцевого самоврядування (орієнтація на громаду).

застаріла теорія, коли моделі з бізнес-сфери не враховують специфіку публічного управління. Потрібен перехід до концепції «двобічної лояльності», заснованої на взаємних інвестиціях держави та службовця.

Отже, формування ціннісної лояльності на засадах довіри є не просто науковим завданням, а необхідною умовою сталого розвитку всієї системи публічної влади та адміністрування в Україні.

2. Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами

Дисертаційна робота презентує результати участі автора у виконанні науково-дослідної роботи, а саме комплексного наукового проєкту кафедри державного управління і місцевого самоврядування Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» за темами: «Забезпечення стійкості, ревіталізації та розвитку територій і громад в Україні», номер державної реєстрації 0122U002375 (рішення кафедри державного управління і місцевого самоврядування ННІ державного управління НТУ «Дніпровська політехніка», протокол № 8 від 21.01.2022 р.; затверджена Вченою радою університету 12.05.2022 р., протокол № 5), виконавець з 01.09.2022 до 29.12.2024 рр.;

«Цифрова трансформація публічного управління», номер державної реєстрації 0122U002236 (рішення кафедри державного управління і місцевого самоврядування ННІ державного управління НТУ «Дніпровська політехніка»,

протокол № 8 від 21.01.2022 р.; затверджена Вченою радою університету 12.05.2022 р., протокол № 5), виконавець з 01.09.2022 до 29.12.2024 рр.;

«Інноваційні інструменти публічного управління процесами забезпечення національної стійкості на рівні територій і громад в умовах подолання гібридних загроз» (Державний реєстраційний номер: 0125U001822025), виконавець з 10.01. 2025 по 30.12.2025.

Особистий внесок автора полягає у комплексному теоретико-методологічному обґрунтуванні процесних характеристик формування лояльності публічних службовців як двобічного соціально-психологічного феномену, що поєднує лояльність працівника до організації та організації до працівника. Уперше верифіковано внутрішні та зовнішні драйвери формування лояльності персоналу крізь призму трьох теорій – соціальної ідентичності, соціального обміну та ресурсної теорії – з урахуванням наукових поглядів С. Dong, W. Vandekerckhove, A. Hirschman, Z. Voyles та R. Coughlan. Удосконалено перелік ключових аспектів публічного управління в контексті його сервісної орієнтації та адаптовано чинники лояльності, притаманні бізнес-сфері, до публічної служби України. Подальшого розвитку набули уявлення про лояльність як багаторівневе утворення (афективне, нормативне, утримуюче, бренд-орієнтоване), уточнено критерії й показники її оцінювання, що враховують задоволеність працею, довіру, відданість і намір залишатися в організації та ін. Таким чином, робота заклала концептуальні засади моделювання профілю лояльності ДС і ПОМС України, розкривши її змістовні, процесні та ціннісно-нормативні особливості, визначені у тому числі на основі фактичних даних, отриманих емпірично. Результати дослідження також увійшли до наукових публікацій А. А. Єфіменка, що готувалися під час виконання наукових тем.

3. Мета і завдання дослідження

Мета дослідження: запровадити компаративний підхід до формування професійної лояльності ДС та ПОМС України.

Поставлена мета обумовлює необхідність розв’язання таких дослідницьких завдань:

- дослідити загальні характеристики лояльності персоналу та проблему її об’єктності;
- з’ясувати структуру (внутрішню побудову та зв’язки в структурі особистості) лояльності персоналу;
- визначити процесні та змістовні характеристики виховання лояльної поведінки та рівні сформованості лояльності персоналу;
- емпірично дослідити почуття належності, інституційні (нормативні), організаційні (сучасні управлінські практики), психологічні, емоційні, поведінкові та групові детермінанти (драйвери) лояльності сучасних державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України;
- розкрити зміст ціннісних та нормативних особливостей формування професійної лояльності ДС та ПОМС в Україні та цілісної системи умов

формування лояльності персоналу в органах державної влади та місцевого самоврядування України;

- верифікувати драйвери формування лояльності персоналу у контексті трьох теорій: соціальної ідентичності, соціального обміну та ресурсної теорії;

- розробити концептуальні засади моделювання загального профілю лояльності ДС та ПОМС в Україні.

Об'єкт дослідження – лояльність персоналу.

Предмет дослідження – порівняльні характеристики процесів та умов формування професійної лояльності ДС та ПОМС України.

4. Методи дослідження

Методологічну основу дослідження становить поєднання емпіричного та порівняльного методів. Через масштабне анкетування ДС та ПОМС було зібрано дані про типи їхньої лояльності (афективну, нормативну, утримуючу, бренд-орієнтовану). Компаративний аналіз дозволив виявити суттєві відмінності у профілях цих груп: від «процедурно-відчуженого» типу у держслужбовців до «комфортно-утримуючого» у представників місцевого самоврядування, що стало базою для розробки диференційованих стратегій управління.

Системний підхід та метод моделювання дозволили розглядати лояльність не як окрему рису, а як складну систему взаємозв'язків між індивідом, організацією та державою. Шляхом синтезу трьох теорій (соціальної ідентичності, соціального обміну та ресурсної) було довершено концептуальну модель «двобічної лояльності». Ця модель відображає процес формування лояльності та відданості органу влади як результату взаємних інвестицій і справедливості, що дозволяє прогнозувати плинність кадрів та ефективність управлінських рішень.

Нормативно-правовий та формально-логічний методи забезпечили аналіз законодавчого фундаменту публічної служби України та виявлення суперечностей між декларативними нормами й реальною практикою. Додаткове залучення діалектичного, історичного методів та наукового прогнозування дозволило обґрунтувати необхідність переходу від бюрократичної трудової дисципліни до ціннісної залученості працівників, що є критично важливим для інституційної стійкості системи публічної влади в Україні.

5. Наукова новизна отриманих результатів

Деталізація змісту наукової новизни дисертаційної роботи полягає у тому, що

уперше:

- обґрунтовано процесні характеристики формування лояльності публічних службовців, обумовлені феноменом двобічності лояльності С. Dong (2006), W. Vandekerckhove (2004), ідей А. Hirschman (1970) про актуальність формування «особливої прив'язаності до організації», Z. H. Voyles та ін. (2001) про поведінку працівників, яка менш схильна до змін у довгостроковій

перспективі, ніж ставлення, тому лояльність працівників повинна відображатися на їхній поведінці; ідеї R. Coughlan (2005), яка стверджує, що лояльність – це не те саме, що стосунки, і що лояльність формується після того, як стосунки вже сформовані; ці ідеї верифіковані через визначені автором внутрішні (критерії професійного середовища (об'єктивного контексту лояльності)) та зовнішні драйвери (критерії оцінювання персоналу (суб'єктивні чинники)), важливі для формування лояльності (передумови лояльності, корелюючі якості суб'єкта діяльності) формування лояльності персоналу у контексті трьох теорій: соціальної ідентичності, соціального обміну та ресурсної теорії;

удосконалено:

- теоретичні підходи до політики управління, зокрема, персоналом, засновані на фактичних даних, а саме: на основі емпіричних даних обґрунтовано загальний профіль лояльності ДС та ПОМС з використанням порівняльного підходу як комплексного конструкту; комплекс ключових проблем, суперечностей, ризиків та тенденцій згідно з типами лояльності (афективна, нормативна, утримуюча, бренд-лояльність) з загальним висновком про те, що вона є переважно прагматичною, ситуативною та процедурною, а не глибоко емоційною чи морально-зобов'язуючою, з формулюванням ключових відмінностей лояльності ДС та ПОМС;

- характеристику факторів лояльності в сервісних компаніях, теоретично обґрунтованих для публічної служби України: якість послуг; зниження витрат; продуктивність і конкурентоспроможність;

набули подальшого розвитку:

- розуміння лояльності персоналу як усвідомленого почуття у суб'єкта діяльності прихильності до соціальної організації (підприємства, фірми, компанії тощо) на ціннісно-орієнтаційному, поведінковому (нормативному), емоційному (афективному) та діяльнісному рівнях. Ці рівні формують відповідні типи лояльності: афективну, нормативну, утримуючу, бренд-лояльність;

- наукові погляди на управління лояльністю персоналу, які повинні враховувати двобічність цього явища; лояльність персоналу не є односторонньою; вона залежить від лояльності організації до тих, хто в ній працює; різний рівень лояльності чи нелояльності може залежати від конкретних конфігурацій стосунків організації з працівником, існують різні стилі та способи мислення та поведінки персоналу;

- критерії та показники для оцінки лояльності персоналу, оскільки підтверджено, що структура лояльності персоналу є багатогранною та включає кілька ключових компонентів (факторів), які взаємодіють між собою, формуючи комплексне явище, такими як: задоволеність роботою, відданість організації, довіра, та бажання залишитися в організації та ін.

6. Практичне значення одержаних результатів

Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертаційної роботи мають практичне спрямування та забезпечують методологічне та емпіричне підґрунтя для формування, впровадження та підвищення

ефективності публічного управління у сфері управління персоналом публічної служби України.

Практичне значення наукового дослідження полягає у розробці пропозицій з удосконалення публічного управління у сфері управління персоналом публічної служби, шляхом запровадження управління, заснованого на фактичних даних. Зокрема, пропозиції щодо формування лояльності персоналу органів публічного управління впроваджено Управлінням персоналу виконавчого комітету Стрийської міської ради (Довідка про впровадження № 03-20/702 від 27 листопада 2025 р.); в діяльності відділу післядипломної освіти, цифровізації та організаційного забезпечення Управління організаційно-фінансового забезпечення, стратегічного планування та цифровізації департаменту охорони здоров'я Львівської обласної державної адміністрації (Довідка про впровадження № 196 від 12 листопада 2025 р.); Навчально-наукового інституту державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» під час вдосконалення навчально-методичного забезпечення освітніх програм (Довідка про впровадження № 12-22/40 від 3 листопада 2025 р.).

7. Особистий внесок здобувача

Дисертація є самостійно виконаним, завершеним науковим дослідженням. Усі наукові результати, викладені у роботі, отримані автором особисто і здобули емпіричну основу, апробацію та відображення в опублікованих працях. У дисертації не використовуються ідеї і розробки, що належать співавторам.

8. Апробація результатів дисертації

Результати дослідження оприлюднені на 6 комунікативних заходах: 3 міжнародних, 2 всеукраїнських, та 1 іншому комунікативному заході, а саме: XXIV Міжнар. наук. конгресі «Публічне управління XXI століття: нові виклики і трансформації в умовах війни» (м. Харків, ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024); «Безпечна, комфортна та спроможна територіальна громада – 2024»: Міжнар. наук.-практ. конференції, м. Дніпро, 16-18 жовтня 2024 р., НТУ «Дніпровська політехніка»; «Молодь: наука та інновації» 2024: XII Міжнар. наук.-техн. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених, м. Дніпро, 13-15 лист. 2024 р., НТУ «Дніпровська політехніка»; Всеукраїнській наук.-практ. конференції «Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку» (м. Київ, 18 лют., 2025 р., ННІ публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка); II Всеукраїнській наук.-практ. конференції за міжнар. участю «Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ» (м. Івано-Франківськ, 30 травня 2025 р., ІФНТУНГ); Щорічному Всеукраїнському круглому столі «Комунікації в органах публічної влади для демократичного врядування» (мм. Київ – Чернівці, 1 лип. 2025 р., ННІ публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка).

9. Структура та обсяг дисертації

Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи становить 281 сторінку. Обсяг основного тексту – 202 с. Робота містить 9 рис., 12 табл., 2 додатки (на 7 с.). Список використаних джерел налічує 194 найменування (з них 154 – іноземною мовою).

10. Публікації. Основні наукові положення й результати дисертаційного дослідження висвітлено в 10 наукових працях: 4 статтях у наукових фахових виданнях України та 6 тезах матеріалів науково-практичних конференцій.

Публікації у наукових фахових виданнях України:

1. Єфіменко А. А. Загальні характеристики лояльності персоналу та проблема її об'єктності. *Аспекти публічного управління*. 2024. Т. 12 № 2. С. 85-91. DOI: <https://doi.org/10.15421/152428>

2. Єфіменко А. А. Виховання лояльної поведінки та рівні сформованості лояльності персоналу органів публічного управління: емпіричні дослідження, теоретичні основи, специфіка формування на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування України. *Публічне управління та адміністрування в Україні*. 2024. Вип. 42. С. 93-99. DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2024.42.17>

3. Єфіменко А. А. Оцінка лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. *Таврійський науковий вісник*. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2025. № 3. С. 49-57. DOI <https://doi.org/10.32782/tnv-pub.2025.3.6>

4. Єфіменко А. А. Лояльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні: порівняльний аналіз. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2025. Том 36 (75). № 3. С. 95-100. DOI <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2025.3/14>

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації (у вітчизняних виданнях):

5. Єфіменко А. А. Лояльність як конструкт та наукова проблема розуміння та удосконалення професійної діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні. *Публічне управління XXI століття: нові виклики і трансформації в умовах війни* : зб. наук. матер. XXIV Міжнар. наук. конгресу. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. С. 253-257. <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/18777>

6. Єфіменко А. А. Систематизація факторів лояльності персоналу з урахуванням специфіки публічної служби та її сервісного характеру. *Міжнародний форум «Безпечна, комфортна, спроможна, територіальна громада» - 2024*: матеріали міжнар. конф., 16-18 жовт. 2024 р., м. Дніпро. Дніпро : НТУ «Дніпровська політехніка», 2024. 362 с. С. 205-209. <https://science.nmu.org.ua/ua/conferences/Forum/Zbirnyk2024.pdf>

7. Єфіменко А. А. Лояльна професійна поведінка публічних службовців: умови та проблеми формування. «Молодь: наука та інновації» 2024: матеріали XII Міжнародної науково-технічної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 13-15 листоп. 2024 р. (у 3-х т.) / НТУ «Дніпровська політехніка» Дніпро : НТУ «ДП», 2024. Том 3. С. 13-14. <https://rmv.nmu.org.ua/ua/arkhiv-zbirok-konferentsiy/molod-nauka-ta-innovatsii-2024/molod-2024-vol3.pdf>

8. Єфіменко А. А. Умови та чинники формування (виховання) лояльності персоналу публічної служби. *Публічне управління в Україні: історичний досвід та перспективи розвитку* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 18 лют. 2025 р.) / за заг. ред. Л. Г. Комахи, Н. М. Корчак, Л. В. Гонюкової. Київ: ННПУДС КНУ імені Тараса Шевченка, 2025. С. 234-235. <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2166/files/a002efe4-576d-4b0b-bef1-0df7379b2e0d.pdf> 9.

9. Єфіменко А. А. Дослідження лояльності персоналу органів публічного управління України відповідно до критеріїв її формування. *Публічне управління та адміністрування в Україні: євроінтеграційний поступ* : матеріали II-ї Всеукраїнської науковопрактичної конференції за міжнародною участю (Івано-Франківськ, 30 трав. 2025 р.); за наук. ред. проф. І. І. Чудика, Д. І. Дзвінчука, І. П. Лопушинського; упоряд. Л. С. Мосора. Т. 1. Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2025. С. 393-398. https://nung.edu.ua/sites/default/files/2025-06/Збірник_тез_ІФНТУНГ_Т.1_2025_0.pdf

10. Єфіменко А. А. Емпіричне дослідження комунікативних аспектів діяльності сучасних публічних службовців України. *Комунікації в органах публічної влади для демократичного врядування* : матеріали щоріч. Всеукр. круглого столу (Київ – Чернівці, 1 лип. 2025 р.) / за заг. ред. Л. Комахи, Н. Корчак, Л. Гонюкової, Н. Ларіної. Київ : Навчальнонауковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2025. С. 210-211. <https://ipacs.knu.ua/pages/osn/2/news/2221/files/3731ebd8-b655-4550-bff0-18f7238369e1.pdf> (у співавт. з Шпекторенком І. В.).

10. Оцінка мови та стилю дисертації

Дисертація виконана українською мовою, з дотриманням наукового стилю викладання матеріалу. Оцінка змісту дисертації, її завершеності та відповідності встановленим вимогам у цілому висока. Анотація відображає основний зміст та результати дослідження. Робота добре візуалізована, містить дотичні рисунки, таблиці, статистичні та аналітичні дані, власну робочу інформацію автора тощо.

За результатами обговорення результатів дисертаційного дослідження здобувача кафедри державного управління і місцевого самоврядування НТУ «Дніпровська політехніка» Єфіменка А. А.:

ВВАЖАТИ:

– дисертацію Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: *«Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід»* самостійним, завершеним науковим дослідженням, яке за своєю актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованості, наукової та практичної цінності здобутих результатів відповідає галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» та спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування», вимогам нової редакції Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 19 травня 2023 року № 502 «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань підготовки та атестації здобувачів наукових ступенів» (зі змінами) та вимогам Постанови Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року № 44 «Про затвердження Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії» (зі змінами);

– дисертаційне дослідження Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: *«Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід»* може бути рекомендовано до захисту в разовій спеціалізованій вченій раді.

УХВАЛИЛИ:

Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: *«Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід»*.

Рекомендувати дисертаційну роботу Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: *«Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід»* до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Рекомендувати призначити головою спеціалізованої вченої ради: **Бородіна Євгенія Івановича**, д. і. н., професора, директора ННІ державного управління Національного технічного університету «Дніпровська політехніка».

Рекомендувати призначити рецензентами по захисту дисертації Єфіменка Андрія Анатолійовича:

Маматову Тетяну Валеріївну, д. держ. упр., професора, професора кафедри державного управління і місцевого самоврядування НТУ «Дніпровська політехніка».

Сорокіну Наталію Григорівну, д. держ. упр., професора, професора кафедри державного управління і місцевого самоврядування НТУ «Дніпровська політехніка».

Рекомендувати призначити офіційними опонентами по захисту дисертації

Єфіменка Андрія Анатолійовича:

Василевську Тетяну Едуардівну, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри публічної політики, Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби, Київський національний університет імені Тараса Шевченка;

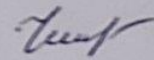
Івашову Людмилу Миколаївну, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри публічного управління та митного адміністрування Університету митної справи та фінансів.

Результати голосування щодо рекомендації дисертації Єфіменка Андрія Анатолійовича на тему: «Формування професійної лояльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування України: компаративний підхід» до захисту на здобуття ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» присутніх на засіданні:

за – 14 осіб, проти – немає, утрималися – немає.

Головуюча на засіданні:

завідувач кафедри державного управління
і місцевого самоврядування,
д. держ. упр., професор



I. A. Чикаренко