

ЗАТВЕРДЖУЮ



Ректор Державного закладу вищої освіти
«Університет менеджменту освіти» НАПН України
М. О. Кириченко

17 листопада 2021 р.

ВИСНОВОК

Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України (м. Київ) про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Супруна Костянтина В'ячеславовича на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», затвердженої на засіданні Вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» протоколом № 9 від 20 грудня 2017 року за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

ВИТЯГ

з протоколу № 4 наукового фахового семінару кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти» від 15 листопада 2021 року.

Присутні на засіданні науково-педагогічні працівники:

Є. Г. Карташов – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

Н. Г. Діденко – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

О. В. Євсюкова – доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

О. А. Ковтун – кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

О. В. Дубініна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

А. В. Шмагун – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

А. А. Вініченко – кандидат історичних наук, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

В. М. Івкін – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

Г. В. Бережна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

І. О. Розум – кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту;

С. С. Корсакевич – старший викладач кафедри публічного управління і проектного менеджменту.

Запрошені:

Алейнікова Олена Володимирівна – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри управління та смарт-інновацій Київського національного університету технологій та дизайну, науковий керівник.

Ткачова Наталія Миколаївна – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,

Бульба Володимир Григорович – доктор наук з державного управління, професор, керівник Центру підготовки здобувачів вищої освіти Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,

Романенко Катерина Михайлівна – доктор наук з державного управління, доцент, директор навчально-наукового інституту управління КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»,

Серьогіна Наталія Олексіївна – кандидат юридичних наук, доцент, завідувач відділу аспірантури та докторантури Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика,

Фещенко Олена Леонідівна – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, заступник директора ННІМП з науково-педагогічної та навчальної роботи,

Ануфрієва Оксана Леонідівна – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач відділу аспірантури та докторантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Рецензенти дисертаційного дослідження:

Євсюкова Оксана Володимирівна – доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту,

Ковтун Оксана Анатоліївна – кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту.

Слухали:

Доповідь Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», яку подано на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування».

Тему дисертаційної роботи Супруна Костянтина В'ячеславовича «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», було затверджено вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» протокол № 9 від 20 грудня 2017 року за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор О. В. Алейнікова, професор кафедри управління та смарт-інновацій Київського національного університету технологій та дизайну.

Доповідач обґрунтував актуальність обраної теми, визначив мету, завдання, методологію дослідження, охарактеризував об'єкт та предмет дослідження, виклав основні наукові положення та висновки, що виносяться на захист, вказав науково-практичну значущість роботи, зазначив про впровадження результатів дослідження.

Дисертантом узагальнено науково-методичні засади, обґрунтовано базові теоретичні положення та розроблено практичні пропозиції щодо удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення.

Встановлено, що складні трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні, впливають на забезпечення необхідного рівня зайнятості населення, подолання безробіття, досягнення балансу у співвідношенні зайнятості та населення. За останній час до цих проблем додалися виклики, пов'язані з військовою російською агресією, окупацією Криму і частини Донецької та Луганської областей, пандемією COVID-19, неефективним використанням робочої сили, зростанням трудової міграції, що приводить до дисбалансу у структурі попиту та пропозиції робочої сили, зниженню продуктивності праці та недосконалості системи її оплати, розвитку тіньових трудових відносин, зростанню числа маломобільних груп, які потребують нестандартних форм зайнятості.

Аргументовано, що дослідження публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення потребує розробки та запровадження заходів, спрямованих на формування інноваційної моделі зайнятості, впровадження нових підходів у публічному управлінні сферою зайнятості, визначення нагальних потреб у трудових ресурсах та їх адаптації до актуальних тенденцій ринку праці, формування суспільного запиту на підготовку, перепідготовку фахівців у різних сферах діяльності на основі сучасних освітніх технологій.

На основі узагальнення теоретичних засад, аналітичних матеріалів визначено, що в Україні негативні тенденції розвитку ринку праці виявляються у високому рівні безробіття, істотній територіальній диференціації у сфері зайнятості, розбалансованості між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації тощо.

Доведено, що здійснення політики зайнятості має відбуватися на основі системного підходу із дотриманням таких принципів як: підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки; пріоритетність заходів, які

забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві; створення економічних умов для гідного рівня добробуту людей; усунення або мінімізація нерівності в одержанні і збереженні роботи, рівня життя, що виникає з причин інвалідності, сімейних обставин тощо; субсидіарність, сутність якої полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів державного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях державного та місцевого управління.

Встановлено, що основними завданнями публічного управління у сфері зайнятості є такі: вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

Визначено, що метою державної політики у сфері зайнятості є:

- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Встановлено, що державна політика зайнятості населення базується на принципах:

- 1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- 2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- 3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Встановлено, що основними принципами публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення є принципи стабільності, системності, адекватності, збалансованості, законності, пріоритету досягнення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості, гармонізації інтересів найманих працівників, роботодавців і суспільства, комплексності. Доведено, що до методологічних принципів політики зайнятості, актуальних для України, доцільно зарахувати принцип субсидіарності, оскільки в умовах децентралізації має здійснюватися зміна підпорядкованості цілей, завдань управління зайнятістю на державному, регіональному та локальному рівнях.

Систематизовано основні функції органів публічної влади у сфері зайнятості населення (цільова, організаційно-правова, координуюча, регулююча, мотиваційна, стимулююча, інформаційна, соціальна, контрольна, коригуюча) та механізми публічного управління та адміністрування сферою зайнятості населення, зокрема запропоновано комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості, метою якого є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційної зайнятості.

Доведено, що публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін здійснюється з урахуванням наявного соціально-економічного стану України і передбачає інклюзивність ринку праці, його адаптацію до демографічних змін, підвищення продуктивності праці, активну підтримку формування нових вмінь, навичок та підвищення кваліфікації як працюючих, так і майбутніх фахівців, соціального захисту населення від безробіття.

Здійснено аналіз зарубіжного досвіду управління сферою зайнятості населення з метою імплементації кращих зарубіжних практик. Запропоновано адаптувати в Україні такі інноваційні підходи до зайнятості населення як: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід ЄС, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам,

створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на шість місяців (досвід Франції), зниження податків на 30% (досвід Німеччини); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії).

Охарактеризовано нормативно-правові засади регулювання ринку праці та сфери зайнятості з метою подальшого їх удосконалення, визначено основні напрями та розроблено рекомендації щодо вдосконалення законодавства у цій сфері в умовах трансформаційних змін, запропоновано правове врегулювання впровадження нетипових форм зайнятості населення.

Досліджено інноваційні зміни у сфері зайнятості (інклюзивні ринки праці; інтелектуалізація праці; підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили; створення нових типів праці та «оновлення» цілих сфер професій і компетенцій; розширення гнучкості ринку праці; зростання зайнятості в сфері середнього та малого бізнесу та ін.).

Визначено, що перехід до інноваційного типу зайнятості може здійснюватися на основі формування нового інтелектуально-професійного простору; зміни форми праці; виникнення нового типу відносин в системі зайнятості; посилення та поглиблення змісту гнучкості зайнятості.

З метою вдосконалення публічного управління у сфері зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку країни пропонується:

- 1) передбачити подальше вдосконалення законодавчої і нормативної бази, зокрема з моніторингу й оцінювання якості зайнятості;
- 2) запровадити реальні дієві механізми для забезпечення працевлаштування молодих фахівців, дорослого та незайнятого населення;
- 3) запровадити ефективне довгострокове прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках та спеціалістах для галузей економіки країни з урахуванням загальнодержавних, регіональних та місцевих потреб ринку праці;
- 4) створити умови для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; забезпечити взаємодію між зацікавленими сторонами в розвитку ринку праці та освітніх послуг органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками;
- 5) забезпечити послідовність і системність у процесі реалізації державної освітньої політики та політики зайнятості.

Визначено, що однією з складних проблем зайнятості є молодіжне безробіття, що потребує заходів стимулювання роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення молоді; підтримки молодіжного підприємництва; гарантій робочих місць для молоді та зміни відношення до прийому на роботу молоді з боку роботодавців та замовників підготовки кадрів; випереджувального підходу у підготовці фахівців; упровадження інноваційних технологій навчання, сучасних інформаційних засобів, оновлення змісту професійного навчання, залучення соціальних партнерів до розроблення державних освітніх стандартів.

Обґрунтовано, що в сучасних умовах пріоритетними напрямками у роботі державної служби зайнятості мають бути: удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям, замовникам підготовки кадрів; забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці; посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з початкової школи, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Запропоновано впровадження концепції «Flexicurity», в основу якої покладено: гнучкість роботи (потреба роботодавців у гнучкій робочій силі, переважно шляхом пом'якшення пропозицій за трудовими договорами) та соціальний захист (потреба працівників у забезпеченні безпеки, яка полягає у впевненості в тому, що вони не стикатимуться з тривалими періодами безробіття).

Обґрунтовано активізацію діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри для формування усвідомленого професійного вибору, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції, що передбачає забезпечення професійної орієнтації молоді, підвищення престижності робітничих професій, соціального статусу робітника у суспільстві шляхом трансляції відповідних теле- радіопередач, розміщення в засобах масової інформації, періодичній пресі, мережі Інтернет інформаційних матеріалів тощо.

Аргументовано роль соціального партнерства у спільній розробці, прийнятті та реалізації соціально-економічної й трудової політики, заснованої на збалансованості інтересів суспільства, безробітних і роботодавців, замовників підготовки кадрів. Визначено, що соціальне партнерство як форма взаємодії між закладами освіти і роботодавцями, замовниками підготовки кадрів дає змогу ефективно реалізувати педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих кадрів, при якій відбувається системне оновлення змісту освіти з урахуванням техніко-технологічних змін та прискорена соціально-професійна адаптація здобувачів освіти до умов реального виробництва, формування в них професійної компетентності.

Рекомендовано для удосконалення публічного управління та адміністрування зайнятістю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад наступні шляхи: тісна співпраця громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтація на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; підвищення ролі профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії;

підвищення ролі центрів професійно-технічної освіти на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них регіонів; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій.

Розглянуто питання працевлаштування учасників АТО/ОСС, внутрішньо переміщених осіб, доведено необхідність використання різноманітних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації цієї категорії осіб шляхом реалізації окремих програм і проектів, створення умов для відкриття ними власного бізнесу.

Проаналізовано використання нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці та визначено необхідність надати гарантії договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, та їх надійний соціальний захист на основі міжнародних трудових стандартів; доведено необхідність правового регулювання протидії нелегальній і тіньовій зайнятості; запропоновано виконання державою у сфері онлайн зайнятості регулюючих, контролюючих функцій, що має супроводжуватися формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці.

Обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в публічному управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає застосування концептуальних засад управління проектами для розробки та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг.

Доведено, що діяльність органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості, публічне управління сферою зайнятості має бути орієнтованим не лише на подолання негативних тенденцій у розвитку сфери зайнятості, а й на сприяння розвитку зайнятості за наступними пріоритетами: сприяння ефективній зайнятості населення, підвищення її гнучкості, стимулювання зростання зайнятості в інноваційних галузях економіки; збільшення попиту на людські ресурси в конкурентних галузях, що вимагають висококваліфікованих кадрів, які здатні забезпечити ефективне використання отриманих знань, умінь і навичок, а також активне впровадження передових методів праці; забезпечення гнучкості трудового законодавства і посилення контролю за його виконанням; збереження і розвиток трудового, інтелектуального потенціалу працівників, підвищення їх конкурентоспроможності та мобільності; створення сприятливих умов для розвитку творчого потенціалу всіх суб'єктів соціально-трудових відносин –

роботодавців, найманих працівників та посередників на ринку праці; використання засобів та інструментів коригування системи зайнятості.

Розроблено комплексну модель публічного управління у сфері інноваційного розвитку зайнятості населення.

Структура та обсяг роботи зумовлені метою та логікою дисертаційного дослідження. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

Питання до здобувача:

1. В. Г. Бульба – доктор наук з державного управління, професор, керівник Центру підготовки здобувачів вищої освіти Навчально-наукового інституту «Інститут державного управління» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна.

Питання. Питання стосується одного з завдань дисертаційної роботи, четвертого, яке передбачає дослідження тенденцій та змін ринку праці, сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін. Ви про це говорили і експерти пишуть, що у постковідному світі ми матимемо інший ринок праці. Чи досліджували ви тенденції розвитку ринку праці, якісь якісні характеристики, які дозволять спрогнозувати, що буде відбуватися під впливом коронавірусу і підготуватися до ризиків, які, напевно, будуть?

Відповідь: Дякую за запитання. Так. Наразі співвідношення зайнятості та населення зменшується за всіма демографічними групами, у світі працюють лише близько 57 відсотків населення працездатного віку. Під час пандемії працівники розділилися на нові категорії працівників ключових галузей – медичні працівники, кур'єрські та поштові служби, постачання та продаж харчів, сільськогосподарські працівники, виробники та продавці медичних товарів; дистанційні працівники – ті, що можуть працювати віддалено та якість роботи яких не знижується від цього, і працівники, які тимчасово або назавжди втратили роботу, головним чином, це стосується готельного та рекреаційного бізнесу, торгівлі, сфери подорожей та туризму. У інформаційній записці МОП щодо наслідків пандемії коронавірусної інфекції COVID-19 закликається до захисту працівників на робочих місцях, перехід на скорочений робочий час, оплачувані відпустки, стимулювання зайнятості та підтримки робочих місць, пільг, у тому числі для малих та середніх підприємств, а також кредитування та фінансової підтримки. У майбутньому нові технології, включно зі штучним інтелектом, інтернетом речей, автоматизацією і цифровим зв'язком, прискорять зміну професійних кваліфікацій, умінь та навичок, а також посилять позиції галузей, які зараз лише зароджуються.

2. Н. М. Ткачова – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського».

Питання: Вами пропонується впровадження навчання протягом життя для професійного розвитку та конкурентоспроможності працівників на ринку праці, але для цього треба ж заохотити і роботодавців. Як Ви вважаєте, яким чином це можна здійснити в Україні?

Відповідь: Дякую за запитання. Я з Вами повністю погоджуюся щодо заохочення роботодавців. Для цього важливим є дерегуляція та спрощення державно-приватного партнерства у сфері освіти і зайнятості шляхом внесення змін до законодавства щодо віднесення до регулювання спеціальними законами державно-приватного партнерства у сфері освіти. У нас це питання регулюється лише частково у Законі «Про освіту». Наступне – це податкові пільги для приватних партнерів, роботодавців, що потребує внесення змін до Податкового кодексу України. І ще, нами запропоновано проект Положення про базове підприємство вищого та професійного закладу освіти для врегулювання взаємовідносин роботодавців та закладів вищої і професійно-технічної освіти, активізації залучення роботодавців до участі в освітніх і наукових процесах, зокрема в оновленні навчально-матеріальної бази тощо.

3. Є. Г. Карташов – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Питання: Які інноваційні форми зайнятості Ви вважаєте найбільш актуальними для подолання молодіжного безробіття?

Відповідь: Дякую за запитання. У роботі значна увага приділяється молодіжному безробіттю, адже найнижчий рівень зайнятості спостерігається саме серед молоді віком 15–24 роки, а це становить 25 відсотків. Серед молодих безробітних частина осіб, які залишилися непрацевлаштованими після закінчення закладу освіти, пояснюється тим, що значна частина молодих людей з числа випускників не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Тому нами пропонуються у роботі заходи для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю і безробіттям молоді та розвиток нових інноваційних форм зайнятості. Це дистанційна зайнятість, мобільна зайнятість, зайнятість за наймом, гнучкий графік роботи, тимчасова зайнятість, надомна зайнятість, самозайнятість, фрілансерство, агентська зайнятість, мережева зайнятість, робота за викликом.

4. О. В. Дубініна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Питання: Ви пропонуєте впровадження стратегії «Flexicurity». Поясніть, будь ласка, зміст стратегії «Flexicurity», яким чином її впровадження поліпшить ситуацію на ринку праці?

Відповідь: Дякую за запитання. На сучасному ринку праці флексибілізація або гнучкість розглядається як пом'якшення трудового законодавства на користь роботодавців, розширення можливостей роботодавця більш вільно управляти працівниками, стимулювання створення робочих місць із неповним робочим днем і погодинною оплатою праці. Це

надає можливість поєднання на практиці механізмів, що відображають інтереси двох суб'єктів ринку праці – роботодавців та працівників. Для суспільства на макроекономічному рівні флексибілізація дозволяє зменшити гостроту незайнятості через надання можливості (у тому числі й найбільш вразливим на ринку праці категоріям населення) отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва. Але флексибілізація і впровадження нових форм зайнятості мають здійснюватися на основі принципів, визначених Міжнародною організацією праці щодо поєднання справедливості зі здатністю адаптуватися, соціального діалогу і врахування інтересів сторін для забезпечення гнучкості зайнятості за належного рівня її захищеності.

5. К. М. Романенко – доктор наук з державного управління, доцент, директор навчально-наукового інституту управління КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти».

Питання: Ви прогнозуєте в роботі зміни регіональних ринків праці у нових соціально-економічних умовах через призму державно-приватного партнерства з урахуванням міжнародного досвіду. Назвіть основні зміни, які можуть відбуватися у найближчий час.

Відповідь: Дякую за запитання. Напрями застосування державно-приватного партнерства як інструмента розвитку регіону охоплюють значну кількість проектів, для реалізації яких потрібні відповідні фахівці, тому усунення невідповідності попиту та пропозицій фахової підготовки і професійних навичок працівників на ринку праці стає актуальним питанням на регіональному рівні. Аналізуючи напрями реалізації проектів державно-приватного партнерства, слід визначити, що переважну більшість з них спрямовано на створення нових робочих місць у бюджетній сфері, побутовому обслуговуванні, страховому бізнесі та банківському секторі, розширенні вакансій у високотехнологічних сферах, системі охорони здоров'я. Власне, модель державно-приватного партнерства дозволяє всім зацікавленим сторонам гуртуватися на локальному рівні та вирішувати конкретні проблеми на ринку праці, не чекаючи вказівки згори. Така модель успішно втілена Міжнародною організацією праці у ряді європейських країн, зокрема у Косово, Македонії, Молдові та Чорногорії.

6. О. В. Євсюкова – доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Питання: У своїй роботі ви зазначаєте, що набули подальшого розвитку принципи, функції, механізми управління та адміністрування сферою зайнятості населення. Чи не вважаєте за необхідне конкретизувати їх, можливо, шляхом доповнення сукупності існуючих, наприклад, принципів, варто вказати, які саме принципи вже існують та доповнити їх новими, тобто, які визначено чи якими доповнено вами? І друге, можливо варто об'єднати чи скоротити кількість механізмів управління і

адміністрування на кшталт, наприклад, інституційний та організаційний в інституційно-організаційний?

Відповідь: Дякую за запитання, дякую за слушні зауваження та пропозиції, які у процесі доопрацювання дисертаційної роботи обов'язково будуть враховані. Нами у дослідженні встановлено основні завдання публічного управління у сфері зайнятості, основні функції та механізми, необхідні для реалізації політики зайнятості та її інноваційного розвитку, які більш детально будуть опрацьовані та доповнені.

7. О. Л. Феценко – кандидат економічних наук, доцент, заступник директора Навчально-наукового інституту менеджменту та психології з науково-педагогічної та навчальної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти», професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту.

Питання: Уточніть, будь ласка, упровадження яких нетипових форм зайнятості населення, не тільки молоді, а й дорослого населення Ви пропонуєте у роботі?

Відповідь: Дякую за запитання. У світовій практиці відомо понад п'ятнадцять різновидів застосування такої форми організації праці. Серед них робота на умовах неповного робочого часу, підсумований робочий час, розподіл виконання трудових обов'язків, «стиснутий» робочий час, «обмін змінами», «гнучкі перерви», дистанційна робота, робота за викликом. Деякі з цих форм можуть поєднуватися, утворюючи різноманітні комбінації. Наприклад, працівник працює дистанційно на умовах неповного робочого часу. У роботі ми розглядаємо ці форми, а також констатуємо, що в умовах цифровізації економіки найбільшої значущості серед різних форм нестандартної, нетипової зайнятості набуває запозичена праця, використання якої здійснюється у межах схем аутсорсингу а також дистанційну зайнятість, гнучкий графік роботи.

8. О. Л. Ануфрієва – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач відділу аспірантури та докторантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Питання: У Вашій дисертаційній роботі розглядаються питання організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри. Як ви вважаєте, що треба змінити у цьому напрямі, які інноваційні форми у цьому аспекті ви пропонуєте у роботі?

Відповідь: Дякую за запитання. Моє тверде переконання, що вже з початкової школи потрібно пропагувати професії та спеціальності шляхом профорієнтації школярів, а це реклама і агітація; екскурсії на підприємства; довідкова література та пізнавальні лекції; використання ЗМІ, зокрема Інтернет-видань. Вибір різноманітних технологій, методів, засобів, прийомів проведення профорієнтаційної роботи залежить від навчальних, виховних, профорієнтаційних завдань, від вікових особливостей учнів та від рівня їхньої профорієнтаційної готовності. Наприклад, на офіційній веб-сторінці Державної служби зайнятості є Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри. Ще одне нововведення в профорієнтаційній роботі, – проведення заходів через Skype-зв'язок – забезпечує надання інформації більш зручним,

доступним та цікавим способом із залученням соціальних партнерів, представників закладів освіти та роботодавців. Важливим є відновлення престижності робітничих професій та проведення ефективної профорієнтації населення, всеукраїнські конкурси фахової майстерності, регіональні ярмарки професій, регіональні та всеукраїнські виставки; участь у галузевих та міжнародних конкурсах фахової майстерності.

9. О. А. Ковтун – кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Питання: Уточніть, будь ласка, у чому полягає інноваційність запропонованих вами заходів публічного управління сферою зайнятості?

Відповідь: Дякую за запитання. У роботі досліджено інноваційні зміни у сфері зайнятості, інклюзивні ринки праці, інтелектуалізація праці, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, створення нових типів праці та оновлення цілих сфер професій і компетенцій, розширення гнучкості ринку праці та інше. Нами розроблено модель публічного управління у сфері інноваційного розвитку та комплексний механізм держрегулювання зайнятості запропоновано для формування моделей публічного управління інноваційним розвитком у сфері зайнятості на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні здійснювати з використанням проектного підходу, застосування проектної освітньої діяльності для надання освітніх послуг, що сприятиме вирішенню основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення.

10. Н. О. Серьогіна – кандидат юридичних наук, доцент, завідувач відділу аспірантури та докторантури Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика,

Питання: ви приділяєте увагу питанню ефективності державно-приватного партнерства у підготовці кадрів для ринку праці. Що може розглядатися критерієм ефективності? Наскільки така форма партнерства наразі затребувана і реалізується в Україні?

Відповідь: Дякую за запитання. Наразі законодавство, як податкове, так і трудове, і освітнє повинно мотивувати бізнес інвестувати в освіту і мати можливість більше інтегруватися освіті і бізнесу. Це мова і про взаємне використання засобів виробництва, безоплатної передачі майна закладам освіти, чи можливості орендувати, чи стати співвласником закладів освіти. Також це і розвиток класичної дуальної освіти для дорослих, коли здобувач освіти є працівником підприємства і розвинута система наставництва з відповідною підготовкою найбільш кваліфікованих працівників підприємства для наставництва над молодими працівниками. В Україні впроваджується проект «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», який передбачає створення спеціальної Інформаційної системи про ринок праці ІСРП. Такі системи впроваджується МОП у всьому світі і є мережею установ, осіб та інформації, що мають взаємно визнані ролі, домовленості та функції щодо формування, зберігання, поширення і використання інформації про ринок праці та відповідних результатів задля підвищення ефективності

розробки й реалізації актуальних і дієвих інструментів політики та програм ринку праці. Створення такої системи також підвищить ефективність державно-приватного партнерства. Ефективність державно-приватного партнерства визначається реалізацією договірних зобов'язань з питань підготовки кваліфікованого виробничого персоналу. Водночас, загальним критерієм ефективності державно-приватного партнерства, з нашої точки зору, є задоволення реальних потреб ринку праці та конкретних замовників підготовки кадрів.

К. В. Супрун докладно відповів на всі запитання, обґрунтувавши свою авторську позицію.

Висновок наукового керівника.

Науковий керівник – доктор наук з державного управління, професор О. В. Алейнікова, професор кафедри управління та смарт-інновацій Київського національного університету технологій та дизайну.

Науковим керівником аргументовано актуальність дисертаційного дослідження, зокрема підкреслено, що обрана дисертантом тема відноситься до актуальної проблематики публічного управління та адміністрування, оскільки на сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної державної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільного розвитку. Саме тому, формування сучасного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції є вкрай актуальним. Тим паче, що за останній час до цих проблем додалися виклики, пов'язані з пандемією коронавірусної інфекції COVID-19. Надзвичайно актуальними сьогодні залишаються питання, пов'язані з визначенням пріоритетних напрямів забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами та регулювання зайнятості населення на державному, регіональному та місцевому рівнях.

Відзначено, що у дисертації проаналізовано сутність та принципи, теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України та запропоновано механізми щодо управління та адміністрування даною сферою в умовах трансформаційних перетворень та сучасного соціально-економічного стану України шляхом економічного розвитку інклюзивності ринку праці, адаптування до демографічних змін, покращення продуктивності праці і активної підтримки формування нових професійних компетенцій та підвищення кваліфікації. Запропоновано шляхи удосконалення діяльності Державної служби зайнятості, забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці, якості трудового потенціалу та розвитку людського капіталу.

К. В. Супруном узагальнено принципи державної регуляторної політики України і надано практичні рекомендації щодо удосконалення

ринку праці й зайнятості населення в Україні та шляхів задоволення потреб ринку праці у кваліфікованих кадрах. Запропоновано заходи щодо розширення можливостей збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці сучасної України.

Особливої уваги заслуговує проектна освітня діяльність як визначальна складова регулювання зайнятості, а освітні проекти є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичний базис очікування майбутньої роботи й подальшої професійної кар'єри для повністю або частково безробітних громадян.

Цілком очевидно, що ефективність державно-приватного партнерства різних рівнів визначається реалізацією договірних зобов'язань з питань підготовки кваліфікованого виробничого персоналу. Водночас, загальним критерієм ефективності державно-приватного партнерства, з точки зору дисертанта, є задоволення реальних потреб ринку праці та конкретних замовників підготовки кадрів.

Особливої значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри, формування усвідомленого професійного вибору, шляхи запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції.

Проведений аналіз цілей суб'єктів ринку праці при професійному навчанні безробітних громадян і незайнятого населення, відносин, що складаються між ними, і стану державного управління дозволяє зробити висновок про можливість інтеграції роботодавців, органів державного управління з питань зайнятості, місцевої громади, закладів і установ професійної та вищої освіти, безробітних при їх професійному навчанні. Пропонується створення гнучкої системи професійного навчання, яка готуватиме працівників відповідно до сучасних вимог господарської діяльності галузей економіки та дасть змогу швидко й ефективно перенавчати безробітних. При цьому, основною метою державного регулювання ринку освітніх послуг є і залишається максимальне скорочення безробіття.

Обґрунтування теоретико-методологічних положень і прикладних результатів щодо формування стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення здійснювалося на принципах системного підходу, з використанням загальнонаукових і спеціальних методів досліджень.

Надана характеристика аспіранту, який показав науково-аналітичні здібності, самостійність, наполегливість, працездатність, володіє сучасними методами наукових досліджень, демонструє високий рівень фахової підготовки, має практичний досвід за темою дисертації.

Під час навчання в аспірантурі К. В. Супрун показав себе науковцем, який систематично та послідовно проводив наукові дослідження відповідно до тематики досліджень ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Трансформація публічного управління розвитком соціального, економічного, політичного та людського потенціалів суспільства і держави»

та «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні.

Упродовж навчання в аспірантурі К. В. Супрун повністю виконав індивідуальний навчальний план за освітньо-науковою програмою підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», склав на «відмінно» кваліфікаційний іспит за освітньою складовою освітньо-наукової програми.

Зазначено, що дисертація К. В. Супруна є завершеною науковою кваліфікаційною працею, яка містить нові, науково обґрунтовані теоретичні та практичні результати, має теоретичну та практичну цінність, а її зміст повністю розкриває тему наукового дослідження.

Всі публікації відповідають п. 11 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 «Про проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії».

В цілому, дисертаційна робота Супруна Костянтина В'ячеславовича за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» становить цілісну, завершену наукову працю, в якій досягнута окреслена мета та вирішені поставлені завдання. Робота відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами) та вимогам пп. 9, 10, 11 Порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 «Про проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії».

Виходячи з цього, Супрун Костянтин В'ячеславович заслуговує на присудження наукового ступеня доктора філософії галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

Науковий керівник О. В. Алеїнікова зазначила, що у подальшому, всі зауваження експертів та рецензентів будуть враховані в дисертаційній роботі.

Виступи рецензентів дисертаційної роботи.

О. В. Євсюкова – доктор наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Рецензент зазначила, що дисертаційне дослідження в цілому проведено, надала загалом позитивну оцінку дисертаційному дослідженню здобувача, відзначила роботу наукового керівника. Актуальність теми вказаного дослідження є беззаперечною. Так зокрема, в Аналітичному звіті конгресу США «Глобальні тенденції до 2035 року – Парадокс прогресу»

зазначається, що більшість країн світу в найближчому майбутньому зіткнуться з проблемою збереження зайнятості населення та корегуванням розвитку системи підготовки кваліфікованих, стійких до глобалізаційних та національних викликів сьогодення, працівників.

У дисертаційній роботі є дуже багато цікавих моментів, сподобалося визначення впливу глобальних процесів на ринок праці, зазначення їх негативних та позитивних чинників. Безумовно, позитивним є кількість наукових праць – 33 публікації.

Визначено, що робота має чітку структуру, виписану наукову новизну отриманих результатів, яка водночас, потребує більш чіткої конкретизації, уточнення чи деталізації, можливо аспект новизни представити візуально у якійсь схемі, таблиці чи рисунку, що своєю чергою, внесло б позитив та просило б позицію новизни. Щодо механізмів управління і адміністрування сферою зайнятості населення пропонується у тексті дисертації представити їх візуалізацію, якщо автор виносить даний контекст дослідження в позицію новизни. На нашу думку, також варто об'єднати чи скоротити їх кількість на кшталт, наприклад, інституційний та організаційний в інституційно-організаційний.

Рецензент вважає, що подальшої уваги потребують питання: застосування категорійно-понятійного апарату, яким оперує автор дисертації, та виписати його основні дефініції у першому розділі; узагальнення зарубіжного досвіду публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні, можливо з метою використання кращих зарубіжних практик у цьому напрямі, якщо так, то в роботі дисертації варто більш детально зупинитися саме на перевагах досвіду у цій сфері в країні, що аналізується; коректності формулювання об'єкта і предмета дослідження та дослідницьких завдань.

Щодо зауважень до тексту дисертаційної роботи, на думку рецензента варто наступне:

- у першому розділі дослідження доцільно більш детально розкрити формування нової моделі праці та зайнятості, яка відповідає концепції «Індустрія 4.0» та розробити пропозиції для реалізації такої моделі в Україні;

- інноваційний розвиток зайнятості населення пов'язаний з розвитком капіталу, рівнем і якістю життя, тому доцільно навести у дисертаційному дослідженні основні показники індексу людського потенціалу України у порівнянні з іншими державами, що значно б покращило роботу, адже це є важливим аспектом дослідження;

- відносно структури та обсягу дисертації, виникає занепокоєння щодо кількості таблиць та рисунків. Вказана тема і проблематика дослідження мала б спонукати автора дисертації до збільшення кількості таблиць, що підвищило б наукову цінність роботи;

- висновки дисертаційного дослідження потребують узгодження з кількістю поставлених завдань.

Рецензент запропонувала затвердити позитивний висновок про наукову новизну, теоретичне і практичне значення результатів дисертації

К. В. Супруна за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» та рекомендувати її до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії в разовій спеціалізованій раді при умові доопрацювання зауважень експертів.

О. А. Ковтун, кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Рецензент позитивно оцінила представлену на фаховий семінар роботу, відзначила її актуальність, новизну та практичну спрямованість. Дійсно, сьогодні є чимало запитів роботодавців щодо компетентностей фахівців і, звісно, є виклики до освіти щодо їх підготовки. Тому тема роботи не викликає ніяких сумнівів щодо її актуальності. Водночас, на думку рецензента необхідно врахувати наступне:

- наукову новизну отриманих результатів необхідно більш деталізувати, конкретизувати пункти новизни, необхідно дотриматися формальних вимог щодо відповідності кількості висновків до дисертації кількості завдань;

- у першому розділі дослідження пропонується уточнити категоріальний апарат, методологію дослідження та переваги і недоліки програм ЄС щодо зайнятості;

- у другому розділі треба навести та можливо порівняти дані української статистики та країн ЄС, щоб зробити більш об'єктивним висновок про можливість імплементації практики країн ЄС щодо механізмів публічного управління сферою зайнятості;

- доцільно більш детально розкрити інноваційність запропонованих заходів публічного управління сферою зайнятості, узагальнити та виділити інноваційні форми зайнятості, можливо додати їх класифікацію, особливо в умовах глобалізаційних викликів та візуалізувати їх;

- аналіз статистичних даних щодо розвитку ринку праці та зайнятості населення, що є у роботі, пропонується доповнити ілюстраційним матеріалом у формі графіків, діаграм тощо, які б доповнювали і засвідчували результати цього аналізу.

В цілому дисертаційне дослідження є, одержані наукові результати знайшли своє практичне впровадження та апробацію результатів дисертації, достатня кількість наукових публікацій здобувача за науковою темою, а це свідчить, що протягом навчання в аспірантурі здобувач працював над темою дослідження, але в цілому потрібно більш науково обґрунтувати з науковим керівником усі здобутки дисертаційного дослідження.

Рецензент запропонувала затвердити позитивний висновок про наукову новизну, теоретичне і практичне значення результатів дисертації К. В. Супруна за темою «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та

адміністрування» та рекомендувати її до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії в разовій спеціалізованій раді при умові доопрацювання зауважень експертів.

Обговорення дисертаційної роботи.

Н. М. Ткачова – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»:

Відзначила актуальну дисертаційну роботу, що присвячена таким актуальним питанням як технології Індустрія 4.0, новим тенденціям, які змінили ринок праці, наше ставлення до тих навичок і тих компетенцій, які повинні бути у працівників. Робота має наукову новизну, обґрунтовані результати, практичну та теоретичну цінність, враховує нові тенденції на ринку праці. Зазначила, що підтримує дану дисертаційну роботу.

К. М. Романенко – доктор наук з державного управління, доцент, директор навчально-наукового інституту управління КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти»:

Визначила, що тема дисертаційного дослідження є актуальною, особливо значимими є результати роботи в частині подальшого вирішення питань зайнятості населення, які є важливими для інноваційного розвитку регіонів. Безперечно, у суспільстві є питання як буде вирішуватися проблема створення нових робочих місць та які інноваційні форми зайнятості будуть на даний час затребувані. І особливо гостро стоїть питання вирішення проблем молодіжного безробіття та стимулювання молодих людей працювати в Україні, а не виїжджати за кордон. Підтримала рекомендацію роботи до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Н. Г. Діденко – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти»:

Відзначила позитивні сторони дослідження, порекомендувала додати інфографіку, матеріали МОП, звернути увагу на те, що інноваційні форми зайнятості не можуть обмежуватися одним якимсь переліком, їх набагато більше, і тому бажано додати в роботі схему тих форм, які на сьогодні є найбільш актуальними, і, особливо, зробити акцент на ринках праці та освіти.

Підтримала рекомендацію роботи до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Г.В. Бережна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти»:

Відзначила важливість даної теми дослідження, її актуальність, практичне спрямування. Закликала підтримати і врахувати при доопрацюванні роботи надані зауваження, рекомендації та побажання для подальшого захисту дисертаційного дослідження у спеціалізованій вченій раді.

О. Л. Фещенко – кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри економіки, підприємництва та менеджменту, заступник директора ННІМП з науково-педагогічної та навчальної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти»:

Від адміністрації ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» подякувала учасникам наукового фахового семінару, кафедрі публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти» за співпрацю. Зазначила, що робота цікава, тема і зміст дисертації беззаперечно актуальні та відповідають спеціальності «Публічне управління та адміністрування». Підтримала рекомендацію роботи до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

О. Л. Ануфрієва – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач відділу аспірантури та докторантури ДЗВО «Університет менеджменту освіти»:

Підкреслила, що під час навчання в аспірантурі К. В. Супрун показав себе науковцем, який систематично та послідовно проводив наукові дослідження відповідно до тематики досліджень ДЗВО «Університет менеджменту освіти», повністю виконав індивідуальний навчальний план за освітньо-науковою програмою підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», приділяв значну увагу до освітньої складової та участі у конференціях різного рівня. Підтримала рекомендацію роботи до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

Є. Г. Карташов – доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри публічного управління і проектного менеджменту ДЗВО «Університет менеджменту освіти»:

Відзначив важливість даної теми дослідження, її актуальність, практичне спрямування. Зазначив, що обсяг дисертації, її оформлення, структура відповідають чинним вимогам до таких робіт. Подякував рецензентам та учасникам наукового фахового семінару за надані пропозиції для доопрацювання дисертаційної роботи, щоб вона набула вагомого наукового значення.

Запропонував затвердити позитивний висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів зазначеної дисертації та рекомендувати її до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії у разовій спеціалізованій вченій раді.

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертаційної роботи Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»

Актуальність теми дослідження. Актуальність вдосконалення публічного управління розвитком сфери зайнятості зумовлена складною ситуацією на ринку праці, дисбалансом між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації виробничого персоналу, викликами, пов'язаними з пандемією коронавірусної інфекції COVID-19, окупацією Криму, частини Донецької і Луганської областей, воєнними діями на сході країни, зростанням трудової міграції, розвитком тіньових трудових відносин, зростанням числа маломобільних груп, які потребують окремих форм зайнятості.

Це актуалізує потребу у переході до інноваційного розвитку сфери зайнятості населення, що передбачає впровадження різноманітних форм зайнятості, нової трудової етики, партнерських відносин між роботодавцями, державою, закладами освіти, стимулювання створення нових робочих місць і оновлення наявних, сприяння розвитку підприємництва. Політика зайнятості також потребує змін і модернізації відповідно до вимог інформаційного, постіндустріального етапу розвитку, цифровізації та технологічного прогресу і має поєднати в собі пріоритети інноваційної зайнятості, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, досягнення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій).

Дисертаційна робота виконана відповідно до тематики досліджень ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України за темою «Трансформація публічного управління розвитком соціального, економічного, політичного та людського потенціалів суспільства і держави» (державний реєстраційний номер 0120U105398), у межах якої автором були проаналізовані механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України, основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України, політика зайнятості в умовах євроінтеграції, зайнятість населення як інструмент посилення спроможності територіальних громад, актуальні питання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил).

У межах діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера, створеної у рамках реалізації науково-дослідної теми ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні» (номер державної реєстрації РК № 0116U007183) автором сформульовано пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері зайнятості населення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості в територіальних громадах.

Формулювання наукового завдання, нове вирішення якого отримане в дисертації. У дисертаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Наукові положення, розроблені особисто здобувачем, та їх новизна полягає в обґрунтуванні публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення діяльності органів публічної влади у цій сфері.

Найбільш важливі результати, отримані в процесі дослідження, та їх наукова новизна полягають в наступному:

вперше:

обґрунтовано науково-методичні засади впровадження проектного підходу в управлінні інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні, що передбачає теоретичне обґрунтування, розробку та комплексну модель управління проектною діяльністю для підготовки та здійснення програм, проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної діяльності в удосконаленні взаємодії ринків праці та освітніх послуг;

удосконалено:

практичні рекомендації щодо нормативно-правового регулювання ринку праці та сфери зайнятості населення шляхом внесення змін до діючого законодавства з урахуванням трансформаційних перетворень та упровадження сучасних нетипових форм зайнятості в Україні, які стосуються дистанційної роботи та статусу дистанційних працівників, економічного стимулювання роботодавців, сприяння продуктивній зайнятості, удосконалення системи державного регулювання діяльності з посередництва у працевлаштуванні, механізму участі роботодавців у підготовці кваліфікованих кадрів (що викладено у Проекті Положення про базове підприємство закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти);

напрями розвитку публічного управління та адміністрування зайнятостю населення як інструменту посилення спроможності територіальних громад шляхом тісної співпраці громад з різними групами стейкхолдерів (з центрами зайнятості, громадськими організаціями, роботодавцями тощо); закріплення ролі та відповідальності органів місцевого самоврядування за створення умов для підвищення рівня зайнятості; орієнтації на вчасну ідентифікацію проблеми зайнятості та проведення випереджувальних дій; посилення профорієнтації молоді щодо оптимального вибору майбутньої професії; підвищення ролі центрів професійно-технічної освіти на ринку освітніх послуг для дорослого населення, розширення їх можливостей для охоплення ними потреб усіх галузей економіки в професійному навчанні робітничих кадрів регіонів, де вони розміщені, а також прилеглих до них; удосконалення механізмів отримання повної та достовірної інформації про попит на робочу силу на ринку праці та

стимулювання роботодавців до створення та збереження робочих місць; упровадження нових підходів до повернення шукачів роботи до активної зайнятості, розвитку комунікацій між учасниками ринку праці, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій;

підходи до нетипових форм зайнятості населення в умовах змін ринку праці для забезпечення гарантій договірної свободи сторонам індивідуальних трудових відносин, їх соціального захисту на основі міжнародних трудових стандартів, протидії нелегальній і тіньовій зайнятості; виконання державою у сфері он-лайн зайнятості регулюючих, контролюючих функцій, що має супроводжуватися формуванням належної правової бази, стимулюванням розвитку цифрового ринку праці;

набули подальшого розвитку:

принципи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення, до яких зараховано принцип субсидіарності, який в умовах децентралізації визначає підпорядкованість цілей, завдань управління зайнятостю на державному, регіональному, місцевому і локальному рівнях; механізми публічного управління та адміністрування сферою зайнятості населення, зокрема запропоновано комплексний механізм державного регулювання інноваційного розвитку сфери зайнятості, метою якого є створення умов для максимально можливої зайнятості населення шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів регулювання, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння розвитку інноваційної зайнятості;

теоретичні узагальнення зарубіжного досвіду публічного управління сферою зайнятості населення та можливості його адаптації в Україні, зокрема до практик, які можуть бути адаптованими в Україні, зараховано наступні: створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини); заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід ЄС, США); фінансування місцевою владою кооперативів, які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії); виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини); звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини); фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплати соціальних податків терміном на шість місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини); виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);

напрями діяльності органів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості в умовах трансформаційних змін, а саме: удосконалення правового поля, орієнтованого на сприяння розвитку економіки та зайнятості в інноваційному напрямі; інституційне оформлення «нових практик» гнучкої зайнятості, інституалізація соціально-трудових відносин у сегменті інноваційної праці; всебічна підтримка інноваційної зайнятості, створення умов гідної праці в інноваційних сегментах ринку; підвищення якості освіти, освіти впродовж життя, розробка інноваційних освітніх програм, спрямованих на формування випереджувальних динамічних компетенцій та розвиток креативного потенціалу населення; удосконалення інфраструктури ринку інноваційної праці, розвиток державно-приватного партнерства в інноваційній сфері.

Обґрунтованість і достовірність наукових положень, висновків, рекомендацій, які захищаються. Наукові положення, висновки і рекомендації, які сформульовані в дисертації, відповідають вимогам до такого виду досліджень. Високий рівень обґрунтованості наукових положень, висновків і рекомендацій, сформульованих в дисертації, їх достовірність забезпечені:

- професійним вирішенням автором низки наукових завдань, що сприяло реалізації поставленої мети дослідження, та адекватністю структурно-логічної схеми дослідження визначеній меті: кожен наступний розділ чи підрозділ органічно пов'язаний з попереднім і доповнює його;
- використанням широкої джерельної бази за темою дисертації й достатнім масивом аналітичних даних.

Робота перевірена за допомогою автоматизованої системи, яка підтвердила відсутність академічного плагіату.

Наукове значення роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних та науково-методичних засад впровадження нових підходів у публічному управлінні сферою зайнятості, визначенні актуальних тенденцій ринку праці, вивченні суспільного запиту на забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані наукові результати знайшли практичне впровадження у діяльності: Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України (довідка від 18.10.2021); Державного центру зайнятості України: Полтавського обласного центру зайнятості (довідка від 19.10.2021 № 16/11/2729-21), П'ятихатської районної філії Дніпропетровського обласного центру зайнятості (довідка від 19.10.2021), Одеського Центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (довідка від 19.10.2021 № 94/01-215); Управління освіти і науки Черкаської обласної державної адміністрації (довідка від 18.10.2021 № 02/11-01/7578); Золотоніської районної державної адміністрації Черкаської області (довідка від 23.10.2021 № 628/01-01-40) ; Саксаганської сільської ради Кам'янського району Дніпропетровської області (довідка від 19.10.2021 № 729/0/2-21); Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення

кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області (довідка від 18.10.2021 № 01-39/376); Державного професійно-технічного навчального закладу «Західно-Дніпровський центр професійно-технічної освіти» (довідка від 19.10.2021 № 01-16/271); ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (довідка від 11.01.2021 № 01-02/579); Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка від 19.10.2021 № 21/86-17-108); ТОВ «ТД КПД Інжиніринг», м. Харків (довідка від 18.10.2021 № 6/н-02/35); ТОВ «Райз 19», м. Харків (довідка від 12.10.2021 № 01-11/67).

Повнота викладення матеріалів дисертації в публікаціях та особистий внесок у них автора. Основні положення та наукові результати дисертаційної роботи викладено в 33 наукових публікаціях, з них: 4 статті у наукових фахових виданнях з державного управління; 2 – у зарубіжних наукових виданнях; 1 розділ у колективній монографії; 26 – у матеріалах науково-комунікативних заходів.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації:

1. Супрун К. В. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки», державне управління. 2021. Вип. 17(46). С. 236–266.

2. Супрун К. В., Козенко Р. В., Пікож Т. М. Реалізація освітньої політики в умовах формування інклюзивного освітнього простору. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. Серія «Управління та адміністрування». 2019. Вип. 7(36). С. 46–78 (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти, зокрема дітей із особливими потребами, моделі інтегративного навчання, аналізу нормативно-правової бази з означеного питання та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства з даного питання, забезпечення повноцінного й гідного життя осіб з особливостями психофізичного розвитку та з інвалідністю, їх підготовка до активної участі в житті суспільства, включення в соціальні відносини).

3. Супрун К. В. Основні напрями удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку України. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. праць. Серія «Управління та адміністрування». 2019. Вип. 4/5(33/34). С. 93–110.

4. Супрун К. В. Державно-приватне партнерство як чинник забезпечення інноваційного розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти України. *Сучасні проблеми державного управління в умовах системних змін*: зб. наук. праць Донецького держ. ун-ту управління МОН України. Т. XVIII. Вип. 302. Маріуполь, ДонДУУ. 2017. 258 с. С. 116–127.

Монографії

5. Супрун К. В., Супрун В. В. Діяльність переміщених закладів професійно-технічної освіти. *Формування державної політики щодо*

внутрішньо переміщених осіб в умовах системних криз в Україні: монографія / за заг. ред. О. В. Балуєвої. Маріуполь: Донецький держ. ун-т управ. МОН України, Кривий Ріг: Вид. Р. А. Козлов, 2017. Т. 2. 260 с. С. 235–242. (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення рівного доступу до освіти соціально незахищених верств населення та людей, недостатньою мірою залучених в суспільство, включаючи біженців та осіб без громадянства, та їх рівноправної участі у всіх сферах життя).

Статті в зарубіжних виданнях

6. Супрун К. В. Сфера зайнятості населення України як об'єкт публічного управління інноваційним розвитком ринку праці. *The scientific heritage (Budapest, Hungary)*: журн. 2021. Vol. 3. No 76(76). С. 10–13. ISSN 92150365.

7. Супрун К. В. Удосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України. *Danish Scientific Journal*. 2021. № 53. С. 73–77. ISSN 3375-2389.

Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

8. Супрун К. В. Управління інноваційним розвитком системи професійної освіти і навчання в Україні. *Наукові підходи до модернізації економіки та системи управління: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15–16 груд. 2017 р.)*. Київ: Таврійський нац. ун-т імені В. І. Вернадського, 2017. С. 79–82.

9. Супрун К. В. Актуальні питання публічного управління зайнятістю населення України. *Релігія, релігійність, філософія та гуманітаристика у сучасному інформаційному просторі: національний та інтернаціональний аспекти: зб. наук. праць за матеріалами XV Міжнар. наук.-практ. конф. (30–31 груд. 2017 р.)*; за заг. ред. М. А. Журби. Монреаль : вид-во ЦСП «НБК» (Канада, Монреаль), 2017. (Канада, Сербія, Азербайджан, Польща, Україна). С. 214–218.

10. Suprun K. V., Maksymchuk V. V. Realization of modernization of vocational education of Ukraine in the conditions of the state-private partnership. *Реалізація політики модернізації економіки в умовах державно-приватного партнерства: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 3 листоп. 2017 р.)*. Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, університет ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2017. С. 48–51 (Особистий внесок автора полягає в дослідженні забезпечення підготовки кваліфікованого виробничого персоналу для загальнодержавних потреб та регіональних ринків праці у нових соціально-економічних умовах через призму державно-приватного партнерства з урахуванням міжнародного досвіду).

11. Супрун К. В. Проблеми інноваційного розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Вдосконалення економіки та фінансової системи країни: актуальні проблеми та перспективи: матеріали доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 2 лют. 2018 р.)*. Запоріжжя: Класич. приват. ун.-т, Університет ім. Вітаутаса Великого (Литва). 2018. Ч. 1. С. 40–43.

12. Супрун К. В. Актуальні питання сфери зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО*: зб. матеріалів круглого столу до Дня захисника України (м. Київ, 17 жовт. 2018 р.); Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2018. С. 171–175.

13. Супрун К. В. Інноваційні форми організації освітнього процесу при підготовці фахівців для органів публічної влади. *Публічна служба в модерній державі*: матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 100-річчю держ. служби України (м. Київ, 13 черв. 2018 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 213–217.

14. Супрун К. В. Активна політика зайнятості населення України в умовах євроінтеграції. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу (Київ, 17 квіт. 2018 р.). Київ : КНУБА, 2018. С. 302–307.

15. Супрун К. В. Інноваційні освітні технології як засіб підвищення якості підготовки фахівців для органів публічної влади та державної служби зайнятості. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів круглого столу (м. Київ, 18 квіт. 2018 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 173–177.

16. Супрун К. В. Актуальні проблеми управління сферою зайнятості населення України в умовах суспільних змін та кризових викликів сучасності. *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства* : зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук.-практ. круглого столу (6 берез. 2018 р.) / за заг. ред. О. Г. Льовкіної, Р. А. Калениченка. Ірпінь: Ун-т держ. фіск. служби України, 2018. С. 171–175.

17. Супрун К. В. Проектна освітня діяльність у сфері зайнятості як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Форум прямої демократії*: матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 4 груд. 2018 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 253–257.

18. Супрун К. В. Державна політика зайнятості: проблеми та шляхи навчання дорослого населення в Україні. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти*: матер. IV Міжнар. наук.-практ. інтернет конф. (м. Біла Церква, 29 листоп. 2018 р.) / ред. кол. : М. О. Кириченко, О. М. Отич, О. П. Ситніков, Є. В. Хлобистов, В. Є. Харагірло, Л. Є. Коваль, Н. Г. Торба, [та ін.]. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ УМО, 2018. С. 345–350.

19. Супрун К. В. Актуальні проблеми зайнятості та самозайнятості населення України в умовах кризових викликів сучасності. *Українське суспільство в умовах війни: виклики сьогодення та перспективи миротворення*: матеріали II Всеукр. міжнар. наук.-практ. конф. (15 черв.

2018 р., м. Маріуполь) / ред. С. Ф. Марова (голова) [та ін.]. Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 107–110.

20. Супрун К. В. Реалізація програм зайнятості населення: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності*: зб. матеріалів наук.-практ. конф. (м. Кривий Ріг, 25–26 квіт. 2018 р.) / за наук. ред. Л. М. Сергєєвої, Т. І. Стойчик. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2018. С. 156–160.

21. Супрун К. В. Організація проектної освітньої діяльності у сфері зайнятості. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології*: зб. матеріалів III Всеукр. інтернет-конф. (19 квіт. 2018 р., м. Київ): у 2-х ч.; наук. ред., упоряд.: В. В. Сидоренко, Я. Л. Швень. Київ: Агроосвіта, 2018. Ч. 2. С. 93–95.

22. Супрун К. В. Професійна освіта України: шляхи взаємодії з соціальними партнерами та виробництвом. *Освіта і наука в Україні: шляхи розвитку та напрямки взаємодії*: матеріали VI Всеукр. заоч. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16–17 берез. 2018 р.) / Наук. парт. «Центр наукових технологій». Харків: НП «ЦНТ», 2018. С. 76–80.

23. Супрун К. В. Публічне управління та адміністрування зайнятостю населення України. *Розвиток економіки та управління на світовому, державному та регіональному рівнях*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16–17 берез. 2018 р.). Київ: Тавр. нац. ун.-т імені В. І. Вернадського, 2018. С. 52–57.

24. Супрун К. В. Стан та проблеми формування політики модернізації у сфері зайнятості населення України. *Сучасні наукові підходи до ефективного використання потенціалу економіки країни*: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 16–17 лют. 2018 р.). Дніпро: НО «Перспектива», 2018. С. 82–85.

25. Супрун К. В. Нові підходи до підготовки кваліфікованих кадрів для галузей економіки на сучасному етапі. *Фінанси, бухгалтерський облік та підприємництво: аналіз тенденцій та перспектив розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9–10 лют. 2018 р.). Київ: ГО «Київ. екон. наук. центр», 2018. С. 19–23.

26. Супрун К. В. Зайнятість населення України як інструмент посилення спроможності територіальних громад. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах*: зб. матеріалів круглого столу (м. Київ, 18 квіт. 2019 р.); Ін-т підготовки кадрів Держ. служби зайнятості України / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ: ТОВ «Видав. дім «АртЕк», 2019. С. 156–160.

27. Супрун К. В. Актуальні питання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (операції об'єднаних сил). *Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства*: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. круглого столу з міжнар. участю (24 квіт. 2019 р.); за заг. ред. О. Г. Льовкіної, Р. А. Калениченка. Ірпінь: Ун-т держ. фіскал. служби України, 2019. С. 189–194.

28. Супрун К. В. Публічне адміністрування у сфері зайнятості населення України. *Наука і молодь – 2019: пріоритетні напрями глобалізаційних змін*: Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених (16 трав. 2019 р.); ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» НАПН України, 2019. С. 574–578.

29. Супрун К. В. Сучасний стан та перспективи розвитку сфери зайнятості населення України. *Розвиток освіти, науки та бізнесу: результати 2020*: тези доп. Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф. (3–4 груд. 2020 р.); Міжнар. електрон. наук.-практ. журн. «WayScience». Україна, Дніпро, 2020. Т. 2. С. 423–424.

30. Супрун К. В. Публічне управління та адміністрування сфери зайнятості населення України на сучасному етапі державотворення. *Управління та адміністрування в умовах протидії гібридним загрозам національній безпеці*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (5–7 груд. 2020 р., м. Київ). Київ : ДУІТ, 2020. С. 255–256.

31. Супрун К. В. Формування публічного управління і адміністрування у сфері зайнятості населення. *Наука і молодь – 2020: пріоритетні напрями глобалізаційних змін*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти і молодих учених (м. Київ, 14 трав. 2020 р.). Київ : Навч.-наук. ін-т менедж. та психології ДЗВО «Ун-т менедж. освіти», 2020. 747 с. С. 397–401. URL : <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>

32. Супрун К. В. Удосконалення механізмів реалізації державної політики публічного управління інноваційним розвитком ринку праці та надання освітніх послуг. *Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (30 верес. 2021 р., м. Київ); Ін-т модернізації змісту освіти МОН України. Київ, 2021. С. 30–40.

33. Супрун К. В., Алейнікова О. В. Неформальна зайнятість як наслідок державного регулювання ринку праці освіти. *Тези Всеукр. наук.-практ. online конф. аспірантів, молодих учених та студ., присвяченої Дню науки*. Житомир: «Житомир. політех.», 2021. С. 530. *(Особистий внесок автора полягає в дослідженні питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді регулюванням рівня неформальної діяльності та пріоритетними напрямками у роботі державної служби зайнятості).*

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 267 сторінках, список використаних джерел містить 272 найменування (із них 21 – іноземною мовою). Дисертація в основному тексті містить 7 таблиць, 19 рисунків та 5 додатків, які наведено на 35 сторінках.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертація написана грамотно. Матеріали дослідження викладені з дотриманням вимог наукового стилю. Дисертація оформлена згідно з вимогами Міністерства освіти і науки України.

Характеристика особистості здобувача. За час роботи над дисертаційним дослідженням К. В. Супрун виявив високий рівень теоретичної і дослідницької роботи, здатність самостійно ставити й вирішувати складні теоретико-методологічні проблеми та науково-теоретичні завдання, опрацював велику кількість першоджерел, показав уміння творчо працювати з науковою літературою та володіння сучасними методами наукових досліджень.

Дисертаційне дослідження Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» є завершеною, цілісною науковою кваліфікаційною роботою, яка має наукову новизну, теоретичне та практичне значення, відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 (зі змінами) та вимогам пп. 9, 10, 11 Тимчасового порядку проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 167 «Про проведення експерименту з присудження ступеня доктора філософії» і може бути рекомендована до захисту на здобуття наукового ступеня доктора філософії галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування».

УХВАЛЕНО:

1. Затвердити висновок про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення».

2. Вважати, що за актуальністю, ступенем новизни, обґрунтованістю, науковою та практичною цінністю здобутих результатів дисертація Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення» відповідає галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», 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) та вимогам пп. 9, 10, 11 Тимчасового порядку присудження ступеня доктора філософії затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 06 березня 2019 р. № 167.

3. Рекомендувати дисертацію Супруна Костянтина В'ячеславовича на тему «Публічне управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення», поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», до захисту у разовій спеціалізованій вченій раді.

4. Пропонувати Вченій раді ДЗВО «Університет менеджменту освіти» клопотати про призначення:

Головою разової спеціалізованої вченої ради:

Карташова Євгена Григоровича, доктора наук з державного управління, професора, завідувача кафедри публічного управління і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України

Офіційними опонентами:

Дубич Клавдію Василівну, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри управління охорони здоров'я та публічного адміністрування Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика;

Кравченко Мілену В'ячеславівну, доктора наук з державного управління, професора, професора кафедри публічної політики Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Рецензенти:

доктор наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри публічного управління
і проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України

О. В. Євсюкова

кандидат наук з державного управління, доцент,
професор кафедри публічного управління та
проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України

О. А. Ковтун

Головуючий на засіданні:

доктор наук з державного управління, професор,
завідувач кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України

Є. Г. Карташов

Секретар засідання:

кандидат наук з державного управління,
доцент кафедри публічного управління і
проектного менеджменту ННІМП ДЗВО «Університет
менеджменту освіти» НАПН України

А. В. Шмагун

