

В І Д Г У К

офіційного опонента – кандидата юридичних наук Оксінь Віталія Юрійовича на дисертацію Кобелєва Олексія Івановича «Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України», поданої на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

Актуальність теми дисертації

Кадрова політика ДФС України протягом останніх років до недавнього часу відзначалась неефективними кадровими призначеннями на керівні посади в територіальних органах та в центральному апараті, мали місце непоодинокі випадки безкарності посадових осіб органів ДФС, особливо за корупційні діяння та у випадках порушення прав платників податків, високий рівень плинності кадрів, низький рівень оплати праці та фаховий рівень кадрів, недосконалу систему навчання та підвищення кваліфікації кадрів, а також неефективну систему управління персоналом. Низка факторів, в т.ч. відсутність певних соціальних гарантій, протягом років сприяла розвитку корупції та не дозволяла залучати до роботи в службі висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівці з відповідними моральними та професійними рисами.

Недосконалість внутрішніх комунікацій Державної фіскальної служби України на горизонтальному та вертикальному рівнях, негативний імідж органів Державної фіскальної служби вимагають проведення реформи у сфері кадрової політики ДФС України, яка повинна стати пріоритетним напрямком в реформуванні всієї служби.

В умовах сьогодення мова йде не лише про необхідність якісної перебудови кадрового складу органів Державної фіскальної служби України, але насамперед про формування нової генерації службовців – компетентних і аполітичних професіоналів, здатних нелише реалізовувати фіскальну та митну політику держави, а перш за все служити закону і суспільству.

Проблемні питання правового регулювання роботи з персоналом в органах ДФС України прямо впливають на ефективність виконання завдань, покладених на Державну фіскальну службу України. Саме тому важливе значення має розробка пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства України, яке регулює зазначені процеси з метою приведення його у відповідність до високих вимог, які пред'являє держава у зв'язку з інтеграцією України у європейську спільноту.

Зазначеними обставинами зумовлюється актуальність теми, яка в умовах адаптації вітчизняної державної служби до європейських стандартів і впровадження нового законодавства про державну службу набуває особливого звучання, а тому постійно привертає увагу дослідників. З огляду на це, беззаперечно, тема дисертаційної роботи, обрана О.І.Кобелевим, є надзвичайно актуальною, а зазначене дослідження – своєчасним і корисним як для практики, так і для науки адміністративного права. Актуальність обраної теми визначається й тим, що дисертаційне дослідження спрямовано на реалізацію Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та Плану законодавчого забезпечення реформ в Україні.

Наукова і практична цінність дисертації

Структурна побудова дисертації є логічною та доцільною, що свідчить про науково-аргументований підхід до вирішення поставлених завдань і забезпечує досягнення мети дослідження.

У представленому дисертаційному дослідженні проаналізовано цілу низку актуальних проблем, пов'язаних із теоретико-правовими аспектами роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України, що дозволило обґрунтувати ряд практичних положень, висновків, рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення адміністративно-правового регулювання цієї роботи та вироблення на цій основі конструктивних рекомендацій і пропозицій з

удосконалення адміністративного законодавства України та практики його застосування.

Дисертантом слушно удосконалено теоретичне визначення поняття «кадрова політика» та «персонал», характеризуючи їх правову сутність та формулюючи основні принципи кадрової політики в органах Державної фіскальної служби України, до яких автор відносить принципи системності та послідовності її проведення; обґрунтованості; соціальної справедливості; професіоналізму; моральності; збалансованості представництва з урахуванням віку, гендерної рівності; відповідальності та взаємоповаги держави, працівника і роботодавця; перспективності і впровадження сучасних технологій та наукових підходів добору і навчання персоналу (с.26-27).

Обґрунтовано позицію, що система роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України включає елементи щодо формування та функціонування персоналу фіскальних органів і пропонується авторське визначення її як нормативно врегульованої діяльності уповноважених підрозділів, що включає комплектування персоналу органів Державної фіскальної служби України з урахуванням здібностей, професійних, особистих і моральних якостей кандидатів; планування і прогнозування розвитку персоналу органів Державної фіскальної служби України; аналіз стану та ефективності державної служби в органів Державної фіскальної служби України; ротацію та звільнення персоналу органів Державної фіскальної служби України (с.60).

Викладене дозволяє стверджувати про ґрунтовно визначену наукову новизну дисертації автора.

***Ступінь обґрунтованості положень, висновків і рекомендацій,
сформульованих у дисертації***

Автором досить чітко сформульовані об'єкт та предмет дослідження. Об'єктом дослідження є система суспільних відносин, що виникають, змінюються і припиняються в процесі роботи з персоналом органів Державної фіскальної служби України. Предметом дослідження є нормативно-правове

регулювання та сучасний стан роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України (с.7).

Заслуговує на увагу здійснений дисертантом підхід до визначення поняття «конкурс» як особливого процедурного порядку добору персоналу, який передбачає оцінювання особистих досягнень, знань, умінь і навичок, моральних і ділових якостей претендентів та визначення їх відповідності вимогам посади в порядку, визначеному законодавством. Автор слушно зазначає, що етап розв'язання ситуаційних завдань при проведенні конкурсного добору персоналу фіскальних органів спрямований на визначення наявності в кандидата навичок, які не могли проявитися на попередніх етапах добору, а саме аналітичних навичок, навичок комунікації та роботи в команді, тоді як під час іспиту претендент демонструє переважно свої знання (с.83).

Без сумніву, слід погодитись з висновком дисертанта щодо необхідності створення ефективних механізмів контролю громадськості за ухваленням кадрових рішень, залучення представників громадськості до діяльності конкурсних комісій, громадських рад фіскальних органів як перспективного напрямку вдосконалення нормативного регулювання роботи з персоналом фіскальних органів (с.142-143). Такий підхід дозволить підвищити рівень партнерства влади і громадянина, збільшення реальних можливостей впливу громадян на процес прийняття державних рішень, в т.ч. в кадровій сфері, збільшенню прозорості діяльності державних органів.

Цілком логічним та обґрунтованим є висновок автора щодо необхідності передбачення у законодавстві чітких критеріїв оцінювання результатів службової діяльності державних службовців органів державної фіскальної служби України, передбачивши їх у Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців. Також слушним вбачається пропозиція про встановлення зв'язку критеріїв оцінки з очікуваними показниками досягнення результатів роботи залежно від стратегічних цілей служби та конкретного працівника, що зумовлює потребу практичного вдосконалення планування діяльності державних службовців як основи для

оцінювання їх діяльності (с.113).

Достатньо обгрунтованими вбачаються: характеристика професійного навчання персоналу органів ДФС України як законодавчо врегульованого та організованого процесу оволодіння спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків (с.92); висновок автора щодо необхідності запровадження механізму аналізу результатів здійснення оцінювання діяльності державних службовців та вдосконалення звітності за результатами оцінювання (с.133); аналіз правового регулювання роботи з персоналом публічної служби в зарубіжних країнах, внаслідок якого дисертант наголошує на тому, що проведення конкурсу для призначення на посаду є основним, але не єдиним способом заміщення вакантних посад, законодавство різних країн передбачає альтернативні способи заміщення вакантних посад (с.170).

Дисертант послідовно, логічно, досить повно, на високому науково-теоретичному рівні розкрив тему роботи, сформулював та обгрунтував положення і висновки дисертаційного дослідження.

Практичне значення одержаних результатів

Сформульовані в дисертації теоретичні положення, висновки й рекомендації становлять науково-теоретичний та практичний інтерес і можуть бути використані в:

- науково-дослідній роботі – у процесі подальших наукових розробок теоретичних і прикладних проблем адміністративно-правового забезпечення роботи з персоналом в органах ДФС України;
- правозастосовній діяльності – для підвищення ефективності практичної роботи з персоналом в органах ДФС України, вдосконалення процесів формування та оцінки службової діяльності персоналу фіскальних органів;
- навчальному процесі – основні положення та висновки дисертаційного дослідження доцільно використовувати при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних рекомендацій з дисциплін «Адміністративне право»,

«Державна служба», «Управління в органах ДФС України», для підвищення кваліфікації працівників підрозділів по роботі з персоналом фіскальних органів.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації

Звичайно, дисертація О.І.Кобелева, як і кожна інша наукова праця, має певні недоліки та містить дискусійні положення.

1. У підрозділі 1.2. «Поняття та класифікація персоналу органів Державної фіскальної служби України» автор приділяє досить багато уваги питанню класифікації персоналу, не пов'язуючи в подальшому цю проблематику з особливостями роботи з персоналом в органах ДФС України. Крім того, досліджуючи зазначене питання, автор віддає перевагу аналізу праць науковців у сфері управління, приділяючи менше уваги дослідженням у сфері адміністративного права.
2. Дисертант аргументовано пропонує передбачити в законодавстві норму, яка б закріплювала обов'язковість застосування комп'ютерного поліграфа при проходженні конкурсу на окремі посади. При цьому зазначеться, що перелік таких посад повинен бути визначений додатково (с.145), однак в роботі не наведено приблизного переліку або хоча б критеріїв віднесення посад до вказаного переліку.
3. Розглядаючи у підрозділі 2.2. «Організація професійного навчання персоналу органів Державної фіскальної служби України» форми професійної підготовки персоналу органів ДФС України, дисертант майже не приділяє уваги підготовці наукових кадрів. Вважаємо, що розгляд цього питання в контексті дисертаційного дослідження суттєво збагатив би останнє.
4. Деякі висновки мають здебільшого декларативний характер, зокрема доцільним нам видається пропозиція авторського проекту змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів з питань роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України, з урахуванням проведеного дослідження та зроблених висновків.

5. Аналізуючи зарубіжний досвід організації роботи з персоналом публічної служби, дисертант наводить дані щодо ряду країн (США, Франція, Німеччина, Великобританія, Сингапур, Польща, Литва, Естонія). На нашу думку, доцільно було б додати для порівняльного дослідження низку країн пострадянського простору та проаналізувати їх досвід.

Зазначені зауваження, які характеризують складність проблеми і мають дискусійний характер, суттєво не впливають на загалом високу оцінку дисертаційного дослідження О.І. Кобелева. Виконана ним наукова праця містить вирішення ряду теоретичних і практичних завдань, що мають важливе значення для науки адміністративного права.

Висновок

Автореферат дисертації ідентичний її основним положенням і повністю відображає зміст та результати дослідження. Дисертацію та автореферат оформлено відповідно до встановлених вимог.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Кобелева Олексія Івановича «Адміністративно-правові засади роботи з персоналом в органах Державної фіскальної служби України» є самостійним завершеним науковим дослідженням, повністю відповідає вимогам Положення про порядок присудження наукових ступенів та присвоєння вчених звань, а її автор, заслуговує на присудження наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право.

**Офіційний опонент –
Заступник директора
«Науково-дослідного інституту
публічного права»,
кандидат юридичних наук**



В. Ю. Оксінь