

## ОТЗЫВ ОФИЦИАЛЬНОГО ОППОНЕНТА

доктора экономических наук, профессора Кузнецова Юрия Викторовича на диссертационную работу Буташина Дмитрия Анатольевича «Совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05- Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)

### **Актуальность темы диссертационного исследования.**

Важной задачей стратегического управления кадровым потенциалом органов государственной власти в условиях перехода к цифровой экономике становится адаптация к современным особенностям и специфике реализации государственной социально-экономической политики и использованию эффективных инструментов повышения уровня профессиональных и личностных компетенций государственных служащих в целях формирования единых научно-обоснованных управленческих подходов в данной сфере и усиления роли персональной ответственности конкретного чиновника любого уровня за принятие тех или иных управленческих решений.

Необходимо согласиться с автором, что эффективность подготовки современных конкурентоспособных и адаптивных руководящих кадров системы государственного управления определяется уровнем институционализации их подготовки и набором применяемых инновационных технологий в рамках реализации государственной кадровой политики. Данное утверждение приобретает особую актуальность в условиях пандемии коронавируса, когда подготовка и развитие соответствующих кадров управления должна осуществляться за счет активного внедрения современных инновационных коммуникаций и технологий.

В основе формирования предлагаемой системы подготовки и развития кадров государственного управления лежит ориентация на формирование индивидуального трека развития, связанного с непосредственной спецификой текущей управленческой деятельности обучающегося государственного служащего, усиление практической части подготовки государственного

служащего за счет снижения количества теоретического материала в пользу решения практических заданий и кейсов, связанных с реальными проблемами управления, внедрение современных цифровых технологий в процесс организации учебных занятий, в том числе за счет использования преимуществ гармонизации дистанционного и очного обучения и ряд других важных управленческих аспектов.

В связи с этим, актуальность темы исследования Д.А. Буташина не вызывает сомнений, равно, как и необходимость разработки теоретико - методологических и методических положений в области управления кадровым потенциалом и ресурсами государственной службы в инновационных условиях развития российской экономической системы.

### **Степень обоснованности и достоверности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

Научные положения диссертационной работы соответствуют основной цели и задачам исследования, обоснованию теоретических и методических положений по формированию и развитию стратегического управления кадрами государственной службы в РФ. Ознакомление с изложенным в диссертации научно-практическим материалом позволяет сделать вывод об обоснованности и достоверности результатов исследования, выводов и рекомендаций.

Обоснованность выводов и рекомендаций диссертации подтверждается использованием широко апробированного научного инструментария; положений системного подхода, методов научной абстракции, типологизации, функционального и предметного анализа, статистики; анализом отечественных и зарубежных ученых в области теории менеджмента и управления трудовыми ресурсами и человеческим капиталом, а также изучением статистических данных и материалов исследовательских организаций; апробацией результатов диссертационного исследования на научно -практических конференциях, где они получили одобрение научной общественности.

Автором проведен подробный и тщательный анализ 182 источников научной литературы, которые включают в себя информационно-аналитические материалы

как российских, так и зарубежных ученых по теме диссертационного исследования.

Достоверность результатов исследования, выводов и рекомендаций достигается автором за счет использования в качестве теоретической и методологической основы диссертации базовых исследований и прикладных научных трудов российских и зарубежных ученых в области организации и управления трудовыми ресурсами человеческим потенциалом органов государственной власти; обзора периодических изданий современных электронных ресурсов; применением современных методов сбора и обработки информации, а также публикацией результатов исследования в рецензируемых изданиях, входящих в перечень Высшей аттестационной комиссии.

**Новизна и значимость научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.**

В диссертации имеются результаты, обладающие научной новизной:

- рассмотрены ключевые методические подходы к характеристике сущности и современных особенностей кадров управления с точки зрения актуальных подходов отечественных и зарубежных авторов с точки зрения выделения отдельной категории «кадры государственного управления», обладающей собственным организационно-управленческим инструментарием и требующей принятия эффективных управленческих решений в условиях модернизации социально-экономических отношений и преобладания индивидуализированного подхода к каждому конкретному объекту управления в долгосрочной стратегической перспективе не только в международном масштабе, но и, прежде всего, в условиях российской действительности (стр. 13-47);

- выдвинут и обоснован новый подход к определению понятия «система подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики», ее сходство и различие с такими близкими и родственными, в том числе и в организационно - экономическом контексте, категориями как «система подготовки кадров управления», «образовательная система», «кадры государственного управления» и ряд других (стр. 61-70);

▪ определены основные принципы функционирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, каждый из которых носит многофункциональный характер и находится в тесной взаимосвязи с остальными, а также требует определенной унификации к существующей нормативно-правой базе государственного управления и связан с использованием инновационных технологий управленческого процесса, повышением индивидуальных компетенций государственных служащих в соответствии с социально-экономическими приоритетами развития российского государства (стр. 65-70);

• предложен методический подход к выделению базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в контексте развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, в том числе обоснование и оценка таких показателей как соотношение плановых и фактических показателей карьерного роста в рамках сформированного индивидуального трека во временной ретроспективе, общая величина новых карьерных позиций в течение всего срока государственной службы в расчете на одного государственного служащего и многие другие (стр. 86-91);

• сформирована структура профессионально-квалификационного развития кадрового потенциала государственной гражданской службы, подразумевающая усиление роли регуляторов системы профессионального развития кадрового потенциала государственной гражданской службы с целью обеспечения дополнительных конкурентных преимуществ российской экономики за счет повышения эффективности системы государственного управления и внедрения инновационных технологий, направленных на оптимизацию подготовки и развития кадров государственного управления в стратегической перспективе (стр. 102-106).

**Практическая значимость диссертационной работы** определяется возможностью использования конкретных предложений и рекомендаций, полученных в процессе исследования, в частности, в деятельности органов государственной власти и организаций, занимающихся разработкой, реализацией

и ресурсным обеспечением подготовки и развития кадров государственного управления, могут быть использованы следующие разработки:

- комплекс методических рекомендаций по решению проблем подготовки и развития кадров государственного управления, включающий в себя определение и обоснование ряда укрупнённых направлений, к числу которых автор оправданно относит проблемы оценки эффективности и результативности подготовки и развития кадров государственного управления, поведенческие и социально - психологические проблемы организационного характера и т.д.,

- основные направления совершенствования государственного регулирования и поддержки системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, включающие в себя цифровой мониторинг процессов организации профессионального развития российских чиновников, актуализацию программ дополнительного профессионального образования, выработку системно-программного механизма материально-финансового обеспечения мероприятий по профессиональному развитию чиновников и ряд других,

- организационно-экономический механизм подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных, который включает в себя ряд системных элементов и направлен на повышение эффективности и качества государственного управления за счет оптимизации качественного и количественного состава кадров государственного управления.

Ряд материалов диссертации может быть использован при разработке стратегии развития кадров государственной службы на федеральном и региональном уровне, при формировании системы управления долгосрочным ростом личностных компетенций государственных служащих различного уровня и качества подготовки.

Содержание диссертации может быть использовано для чтения междисциплинарных курсов по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом», «Экономика», «Менеджмент», в частности, в рамках специализированных учебных курсов



«Управление человеческим капиталом кадров государственной службы», «Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления» и «Экономика и нормирование труда государственной службы» и т.д.

Научная обоснованность полученных результатов, их практическая значимость не вызывает сомнений, статистическая информация соответствует действительности. В целом, содержание работы соответствует ее структуре и избранной автором теме.

### **Дискуссионные положения и недостатки, содержащиеся в диссертации.**

Несмотря на высокую оценку представленной на отзыв диссертационной работы, нельзя не отметить ряд недостатков:

1. В диссертационном исследовании автором широко используются термины «подготовка кадров государственного управления» и «развитие кадров государственного управления». Тождественны ли в социально-экономическом и управленческом контексте данные категории или же существуют определенные различия с точки зрения их применения относительно объекта исследования?

2 На странице 65-70 автором рассмотрены ключевые принципы формирования и развития новых методических подходов к обеспечению эффективной системы подготовки российских государственных служащих. Какие критерии легли в основу выбора того или иного принципа построения подобного рода системы? Насколько данный выбор обоснован с экономической точки зрения? Кроме того, необходимо отметить, что в тексте диссертационного исследования в полной мере рассмотрены лишь ряд из вышеперечисленных принципов.

3. В работе не нашли должного отражения организационно-управленческие особенности обеспечения комплексной, прежде всего, экономической, безопасности формирования и функционирования системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, хотя автор на стр.30 диссертационного исследования указывает на то, что «особое место в рационально-теоретическом дискурсе занимает вопрос кадровой безопасности государственных органов власти, в более точной постановке – ее взаимосвязь с социальными репрезентациями государственной службы».

Следует отметить, что указанные замечания не снижают общей высокой оценки проведенного диссертационного исследования, Диссертация является законченным научным исследованием актуальной научной проблемы.

### **Соответствие диссертации требованиям Положения о присуждении ученых степеней.**

Диссертация отвечает критерием актуальности, новизны, теоретической и практической значимости, а также достоверности полученных результатов. Автореферат и научные статьи автора по теме исследования отражают основные положения диссертации.

В целом, диссертация Буташина Дмитрия Анатольевича на тему «Совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления» полностью соответствует требованиям, установленным Положением о присуждении ученых степеней, предъявляемых к кандидатским диссертациям, а ее автор — Буташин Дмитрий Анатольевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика к управление народным хозяйством (менеджмент).

Заведующий кафедрой управления и  
планирования социально-экономических процессов  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет»  
доктор экономических наук (08.00.05),  
профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ



Кузнецов Юрий Викторович

