

*На правах рукописи*

**Буташин Дмитрий Анатольевич**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И РАЗВИТИЯ  
КАДРОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(менеджмент)

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**Санкт-Петербург - 2021**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель -** доктор экономических наук, профессор  
**Уваров Сергей Алексеевич**

**Официальные оппоненты:** **Кузнецов Юрий Викторович,**  
доктор экономических наук, профессор  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский  
государственный университет», заведующий  
кафедрой управления и планирования  
социально-экономических процессов

**Родионов Дмитрий Григорьевич,**  
доктор экономических наук, профессор  
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский  
политехнический университет Петра  
Великого», директор Высшей инженерно-  
экономической школы

**Ведущая организация -** Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования **«Новгородский  
государственный университет имени  
Ярослава Мудрого»**

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года в \_\_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, г. Санкт-Петербург, ул. Садовая, д. 21, ауд. \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» и на сайте <http://www.unecon.ru/dis-sovety>

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность диссертационного исследования.** В настоящий период инновационного развития России осуществляется целый ряд всесторонних преобразований во всех областях социально-экономической деятельности и государственного управления, среди которых необходимо отдельно выделить поступательное совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления, способных принимать эффективные управленческие решения в условиях изменяющейся внешней среды. С учетом современного процесса всеохватной модернизации России все более рельефными становятся кардинальные структурно-функциональные изменения в сфере организации подготовки государственных служащих нового поколения, соответствующих букве и духу нашей современности и способных эффективно противостоять угрожающим ей вызовам.

Институционализация системной и многоуровневой подготовки эффективных кадров государственного управления на основе использования современных цифровых технологий и информационно-аналитических систем нового поколения является центральным направлением государственной кадровой политики и неотъемлемым условием совершенствования системы управления профессиональным развитием государственных служащих. Применение инновационных технологий менеджмента в процессе профессионально-личностного развития кадров государственного управления (проектно-управленческие конкурсы, кадровые резервы, наставничество и др.) становится ключевым фактором институционализации подготовки государственных управленцев.

Социально-экономическое осмысление происходящих изменений призвано выявить логику трансформационных процессов в данной сфере, определить и охарактеризовать факторы, которые содействуют дальнейшей институционализации воспроизводства кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.

Актуальность исследования, таким образом, обусловлена тем, что подготовка и развитие управленческих кадров системы государственного управления действительно относятся к числу наиболее существенных и актуальных проблем, стоящих перед обществом, наукой и государством в целом, решение которых позволит добиться устойчивого экономического роста и структуризации общественно-экономических отношений в эпоху цифровых технологий и нестабильности рыночной конъюнктуры.

**Степень разработанности проблемы.** Теоретико-методологические основы и ключевые методические подходы к решению системных проблем формирования и развития кадров управления, мотивационные аспекты деятельности современного управленца, особенности государственного управления в контексте необходимости развития кадрового потенциала государственной службы нашли свое отражение в классических и современных работах таких зарубежных авторов как Р. Батли, Д. Белл,

Дж. Бланк, А.У. Гоулднер, Х. Ласвелл, М. Марков, А. Маслоу, А. Матей, Р.К. Мертон, Т. Парсонс, К. Роджерс, Т. Фредерик, Ф. Херцберг.

Вопросы организации государственного управления в современной России, организационно-экономические механизмы и инструменты управления кадровым потенциалом государственной службы в российских условиях, проблемы оптимизации численности кадров государственного управления детально рассмотрены в трудах таких известных отечественных авторов как Блехцин И.Я., Безденежных Т.И., Бездудная А.Г., Василенко В.А., Горбашко Е.А., Ивлева Е.С., Кузнецов Ю.В., Максимцев И.А., Петров А.Н., Сигов В.И., Трофимова Л.А.

Решению организационно-управленческих проблем подготовки и развития кадров государственного управления, оценке эффективности кадрового обеспечения государственной службы, перспективным направлениям трансформации интеллектуального капитала кадров государственного управления, внедрению инноваций в процесс подготовки и развития кадров государственного управления посвящены научные публикации таких российских ученых как Барциц И.Н., Борщевский Г.А., Булатецкая А.Ю., Голубецкая Н.П., Кунин В.А., Магомедов К.О., Малик Е.Н., Мау В.А., Синягин Ю.В., Уваров С.А.

Вместе с тем, на основе проведенного анализа отечественной и зарубежной научной литературы, необходимо отметить недостаточный уровень исследований в сфере аргументированного обоснования комплексной оценки эффективности организации подготовки и развития кадров государственного управления, технологического обеспечения управленческого процесса, связанного с формированием профессиональных компетенций кадров государственного управления на основе внедрения инноваций и цифровых технологий нового поколения, совершенствования государственного регулирования и поддержки системы подготовки и развития кадров управления инновационным развитием российской экономики и ряд других актуальных вопросов для дальнейших научных дискуссий и обсуждения.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Целью диссертационного исследования является разработка теоретических положений, методологических основ, методических рекомендаций и организационно-управленческих подходов, направленных на формирование и устойчивое функционирование системы подготовки и развития кадров государственного управления.

Для достижения заявленной цели в диссертационном исследовании были поставлены следующие задачи:

- исследовать теоретико-методологические подходы к определению сущности и функциональных особенностей кадров государственного управления как организационно-управленческой категории;

- провести комплексный социально-экономический анализ динамики численности кадров государственного управления и актуальных тенденций

развития кадрового потенциала системы государственного управления в условиях цифровизации российской экономики;

- оценить факторы, влияющие на формирование системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики;

- определить ключевые направления государственной политики по обеспечению кадрового потенциала системы государственного управления в контексте развития инновационной российской экономики, необходимости сохранения лидерских позиций Российской Федерации в системе международных экономических отношений и обеспечения комплексной национальной безопасности;

- охарактеризовать методические подходы по имплементации инновационных технологий в процессе подготовки и развития кадров государственного управления, а также выделить перспективные организационно-управленческие инструменты формирования добросовестного отношения к труду на государственной службе;

- предложить возможный организационно-экономический механизм повышения эффективности системы подготовки и развития кадров управления инновационным развитием российской экономики в стратегической перспективе на основе инструментов стимулирования повышения инновационной активности субъектов государственного управления и применения современных цифровых технологий;

- сформировать комплексную методику оценки эффективности и результативности технологического обеспечения системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.

**Объектом исследования** являются кадры управления и закономерности их формирования и развития в контексте повышения эффективности организации государственного регулирования инновационным развитием российской экономики.

**Предметом исследования** являются организационно-управленческие отношения, возникающие в процессе проектирования, функционирования и совершенствования системы подготовки и развития кадров управления инновационным развитием российской экономики.

**Теоретическую основу диссертационного исследования** составили фундаментальные и прикладные научные работы ведущих российских и зарубежных учёных-экономистов (в том числе, названных выше), различные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие организационные, трудовые и профессиональные аспекты функционирования системы подготовки и развития кадров государственного управления в Российской Федерации.

**Методологическая основа.** Методология исследования в значительной степени определена рядом таких общенаучных методов научного познания как общеметодологические методы (обобщение, сравнение, классификация,

дифференциация, анализ и синтез, индукция и дедукция). Диссертантом использовались методы эмпирического исследования – наблюдение, фактологическое описание, социально-экономический анализ и прогнозирование. В тексте работы, главным образом во второй и третьей главах, использованы также теоретико-методологические разработки автора, в том числе результаты опросных исследований, составившие основу его научных публикаций и докладов по теме диссертационного исследования.

**Информационная база исследования.** Диссертационное исследование базируется на использовании: нормативно-правовых и организационно-методических документов федерального уровня, регламентирующих систему государственного управления в Российской Федерации и социально-экономические основы ее функционирования, данных российской и зарубежной официальной статистики, аналитических отчетов и социально-экономических исследований Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, статей отечественных и зарубежных ученых, материалов научно-практических конференций и семинаров, посвящённых актуальным проблемам государственного управления и выработке системных решений в области подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.

**Обоснованность результатов диссертационного исследования** определяется тем, что они сформированы на основании проведенного соискателем анализа и обобщения нормативно-правовой базы исследования, концепций, целевых программ, посланий Президента России к Федеральному собранию Российской Федерации, государственных проектов и научно-практических разработок в области повышения эффективности государственного управления и модернизации кадровой службы органов государственной власти на различных уровнях управления.

**Достоверность результатов диссертационного исследования** обусловлена изучением актуальных научных публикаций отечественных и зарубежных авторов по исследуемой тематике, использованием различных методов и инструментов проведения социально-экономического научного исследования, соответствующих заявленной цели, задачам и логике изложения материала диссертационной работы, апробацией основных научно-практических результатов проведенного исследования в профессиональной печати и в рамках выступлений соискателя на научно-практических конференциях по исследуемой тематике повышения эффективности системы подготовки и развития кадров государственного управления в цифровой экономике.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Область исследования и результаты соответствуют Паспорту специальности научных работников 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), пункту 10.19.: Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления.

Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена.

**Научная новизна** диссертационной работы заключается в развитии теоретических положений, методологических подходов и методических рекомендаций по формированию и обеспечению устойчивого функционирования системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики в стратегической перспективе на основе применения инновационных технологий и унификации организационно-экономических механизмов реализации государственной кадровой политики в Российской Федерации.

**Наиболее существенными результатами, обладающими научной новизной и полученными лично автором, являются следующие:**

1. Охарактеризованы и систематизированы основные закономерности, характеризующие особенности формирования и развития кадров государственного управления с точки зрения трансформации общей теории менеджмента в современных условиях и включающие в себя управленческие и организационно-экономические решения и ограничения в связи с ухудшением внешнеполитической ситуации: изменение условий и формата трудовой деятельности государственных служащих, оптимизацию численности кадров государственного управления, влияние информационной среды на кадры государственного управления и т.д.

2. Определены концептуальные основы функционирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, учитывающей влияние различного рода факторов, прежде всего необходимость внедрения и расширения практики использования инновационных технологий, и ориентированной на формирование устойчивых профессиональных компетенций, что позволило обосновать ключевые принципы и направления подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.

3. Сформировано технологическое обеспечение развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, предполагающее использование различных инновационных технологий (социальных, обработки и аналитики данных, обратной связи, командно-проектных и т.д.) для достижения конкретных управленческих результатов (обеспечение функциональной зависимости ротации кадров государственного управления в зависимости от персонализированных результатов деятельности, формирование индивидуального трека развития государственного служащего в контексте планирования карьерного роста, создание адаптивной системы учета качества и эффективности деятельности кадров государственного управления на основе использования возможностей инновационных технологий и др.).

4. Предложена система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в процессе

повышения уровня и качества кадрового обеспечения государственной службы, соотнесенных с конкретными результатами функционирования системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, обладающих определенной шкалой оценки и позволяющих реализовать персонализированный подход к управлению трудовыми ресурсами.

5. Разработан и обоснован организационно-экономический механизм подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных, обеспечивающий повышение качества и уровня подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики за счет внедрения технологий больших данных и использования преимуществ формирования оптимальных социально-экономических моделей на базе искусственного интеллекта.

**Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования** заключается в развитии теоретико-методологических подходов к характеристике и социально-экономической оценке современной системы подготовки и развития кадров государственного управления и обосновании методических рекомендаций по проектированию усовершенствованной системы подготовки и развития кадров управления инновационным развитием российской экономики в современных условиях.

**Практическая значимость результатов исследования** заключается в том, что предложенные соискателем методологические положения, практические методики и организационные подходы могут быть использованы в практической деятельности органов государственной власти в процессе формирования и внедрения стратегических нормативно-правовых актов и целевых программ подготовки и развития кадров государственного управления. Методологические и методические положения диссертационного исследования могут быть использованы при формировании инновационных курсов и учебно-методического обеспечения практико-ориентированных программ по направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры «Менеджмент», «Государственное и муниципальное управление», «Экономика», «Управление персоналом», в том числе в рамках чтения лекций и проведения практических занятий по таким специализированным курсам как «Управление развитием кадров государственной службы», «Инновационные персонал-технологии государственной службы», «Оценка эффективности государственной кадровой политики» и ряд других.

**Апробация и реализация результатов исследования** проводилась на протяжении ряда лет в рамках форумов, круглых столов и конференций, в том числе на Гайдаровском форуме 2020 в ходе панельной дискуссии «Современное государственное управление: госслужба новой формации», на Гайдаровском форуме 2019 в ходе экспертной дискуссии «Современное государственное управление: меняемся для вас», на Гайдаровском форуме

2018 в ходе экспертных дискуссий «Человеческий капитал на государственной и муниципальной службе: ценности и развитие» и «Только вместе: реформа системы государственного управления для граждан», на Гайдаровском форуме 2017 в ходе экспертной дискуссии «Управленческие кадры современной России в сфере государственного управления и государственной службы», в рамках Гайдаровских форумов предыдущих периодов, в ходе проведения совместных мероприятий РАНХиГС и ВЦИОМ, в рамках федеральных и межрегиональных научно-практических конференций по государственному и муниципальному управлению, а также в ходе совещаний с представителями федеральных и региональных органов госвласти.

**Публикации результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертации изложены в 10 научных работах, в том числе в 5 статьях в определенных перечнем ВАК научных изданиях. Общий объем публикаций автора по теме диссертации составил 4,1 п. л. (вклад автора 3,9 п. л.).

**Структура и содержание диссертации** определены исходя из цели и задач исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Охарактеризованы и систематизированы основные закономерности, характеризующие особенности формирования и развития кадров государственного управления с точки зрения трансформации общей теории менеджмента в современных условиях и включающие в себя управленческие и организационно-экономические решения и ограничения в связи с ухудшением внешнеполитической ситуации: изменение условий и формата трудовой деятельности государственных служащих, оптимизацию численности кадров государственного управления, влияние информационной среды на кадры государственного управления и т.д.**

В целях повышения эффективности функционирования системы государственной службы в России необходимо выделить ряд закономерностей, характеризующих особенности формирования и развития кадров государственного управления с точки зрения трансформации общей теории менеджмента в современных условиях (рисунок 1). При этом каждая из укрупненных групп закономерностей формирования и развития кадров государственного управления должна быть сформирована посредством учета влияния различных факторов и современных тенденций развития российского общества и национальной экономики, что обусловлено необходимостью соблюдения принципов системного подхода и комплексностью проводимого научного исследования. Анализ и учет выявленных автором закономерностей позволят обеспечить формирование и

последующее функционирование многосторонней устойчивой системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики в стратегической перспективе.



Рисунок 1 – Закономерности формирования и развития кадров государственного управления

**2. Определены концептуальные основы функционирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, учитывающей влияние различного рода факторов, прежде всего необходимость внедрения и расширения практики использования инновационных технологий, и ориентированной на формирование устойчивых профессиональных компетенций, что позволило обосновать ключевые принципы и направления подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.**

Выявленные закономерности тесно связаны с широким кругом организационно-управленческих проблем, которые возникают в процессе формирования национальной системы подготовки и развития кадров государственного управления (низкий уровень профессиональной подготовки кадров, несогласованность механизмов системы профессионального развития государственных служащих, необходимость унификации содержательных и управленческих подходов, отсутствие верифицируемой и количественно-обоснованной оценки эффективности и качества работы кадров государственного управления, автоматизации оценочных процедур и т.д.).

Формирование системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики является одним из наиболее перспективных направлений совершенствования системы государственного управления в России. Использование интеллектуального капитала государственных служащих и его развитие на протяжении всей карьеры на государственной службе должно иметь высокую степень корреляции с возможностями информационно-коммуникационного обеспечения государственной службы, внедрения инновационных технологий управления ресурсной базой, современной инфраструктуры взаимодействия кадров управления с отдельными контактными группами внешней среды.

Автор считает необходимым отметить тот факт, что в целях обеспечения эффективности управленческого процесса необходимо функционально разделять подготовку и развитие кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики.

Подготовка кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики предполагает формирование адаптивной образовательной системы, которая бы соответствовала существующей нормативно-правовой базе, определяющей функционирование рынка образовательных услуг в Российской Федерации, а с другой стороны – отвечала бы потребностям и запросам органов государственной власти. При этом необходимо учитывать влияние инновационных технологий на формирование и развитие подобного рода системы (рисунок 2).



Рисунок 2 – Концептуальные основы функционирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики

В качестве внутренних элементов системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики следует признать:

- нормативно-правовые акты и документацию, регулирующие образовательную деятельность на федеральном и региональном уровнях;
- институциональное сопровождение регулирования образовательной деятельности в лице соответствующих органов государственного управления, в чьей юрисдикции находятся вопросы контроля качества и результативности образовательного процесса;
- образовательные учреждения, осуществляющие непосредственную подготовку кадров государственного управления высшей и средней квалификации;
- учебно-методическое обеспечение процесса реализации образовательных программ подготовки кадров государственного управления;
- инфраструктурное обеспечение процесса реализации образовательных программ подготовки кадров государственного управления;
- национальную систему менеджмента качества подготовки кадров государственного управления и их соответствие определенным критериям, формирование которых должно быть основано на учете ключевых факторов влияния;
- инновационную экосистему подготовки кадров государственного управления, обеспечивающую взаимодействие всех участников образовательного процесса в течение длительного периода времени с позиции сохранения внутренних взаимосвязей системы и обеспечения роста эффективности функционирования ее отдельных структурных элементов в стратегической перспективе.

Развитие и повышение эффективности внутренних элементов системы возможно при выполнении целого ряда важных условий: унификация подходов к ведению образовательной деятельности посредством ужесточения требований к учебно-методическому и инфраструктурному обеспечению образовательного процесса в соответствии с возможностями инновационных цифровых технологий, повышение уровня требований к субъектам образовательной системы, которые осуществляют подготовку будущих кадров государственного управления и ряд других.

Важным методологическим аспектом обеспечения устойчивости системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики следует признать обоснование ключевых принципов, реализация которых позволит обеспечить высокий уровень эффективности государственного управления в условиях современной цифровой экономики. К числу таковых можно причислить принципы: соответствия целям национального развития, последовательности и комплексности подготовки, адаптивности к изменяющимся условиям внешней среды, добросовестности, универсальности, социально-экономической эффективности, соблюдения деловой и профессиональной этики.

**3. Сформировано технологическое обеспечение развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, предполагающее использование различных инновационных технологий (социальных, обработки и аналитики данных, обратной связи, командно-проектных и т.д.) для достижения конкретных управленческих результатов (обеспечение функциональной зависимости ротации кадров государственного управления в зависимости от персонализированных результатов деятельности, формирование индивидуального трека развития государственного служащего в контексте планирования карьерного роста, создание адаптивной системы учета качества и эффективности деятельности кадров государственного управления на основе использования возможностей инновационных технологий и др.).**

Анализируя опыт использования современных инновационных технологий, применяемых в процессе развития кадрового обеспечения государственной службы в нашей стране, можно говорить о том, что такие технологические подходы применяются строго на основе закреплённых в российском законодательстве принципов, поскольку это и проблема безопасности государства, и вопрос персональных данных государственного служащего. В этом свете становится более понятной общая стратегия государства в отношении создания и управления кадровыми блоками на государственной службе: достижение эффективной и справедливой ротации кадров; обеспечение системности мероприятий по профессионально-личностной эволюции государственных менеджеров в системе постоянного формирования и развития профессиональных компетенций, связанных в том числе с персональным владением современными информационно-коммуникационными технологиями; внедрение и апробация резервистских технологий, ориентированных на создание и развитие региональных и федеральных резервов управленческих кадров; глубокая системная модернизация методического обеспечения и обновления образовательных программ (программы среднего профессионального образования, бакалавриата, специалитета и магистратуры) с применением передовых инновационных подходов, в том числе дистанционного обучения и активных методов преподавания с учетом специфики российской экономики и необходимости обеспечения защиты национальных интересов и соблюдения требований экономической и военно-политической безопасности; внедрение норм социального проектирования и социально-ориентированного поведения кадров государственного управления.

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о том, что в настоящее время различные треки участия государства в области выстраивания политики в отношении кадрового потенциала госслужбы в нашей стране подразумевают, в том числе, применение современных управленческих, в том числе кадровых, технологий, более подробно рассмотренных автором на рисунке 3.

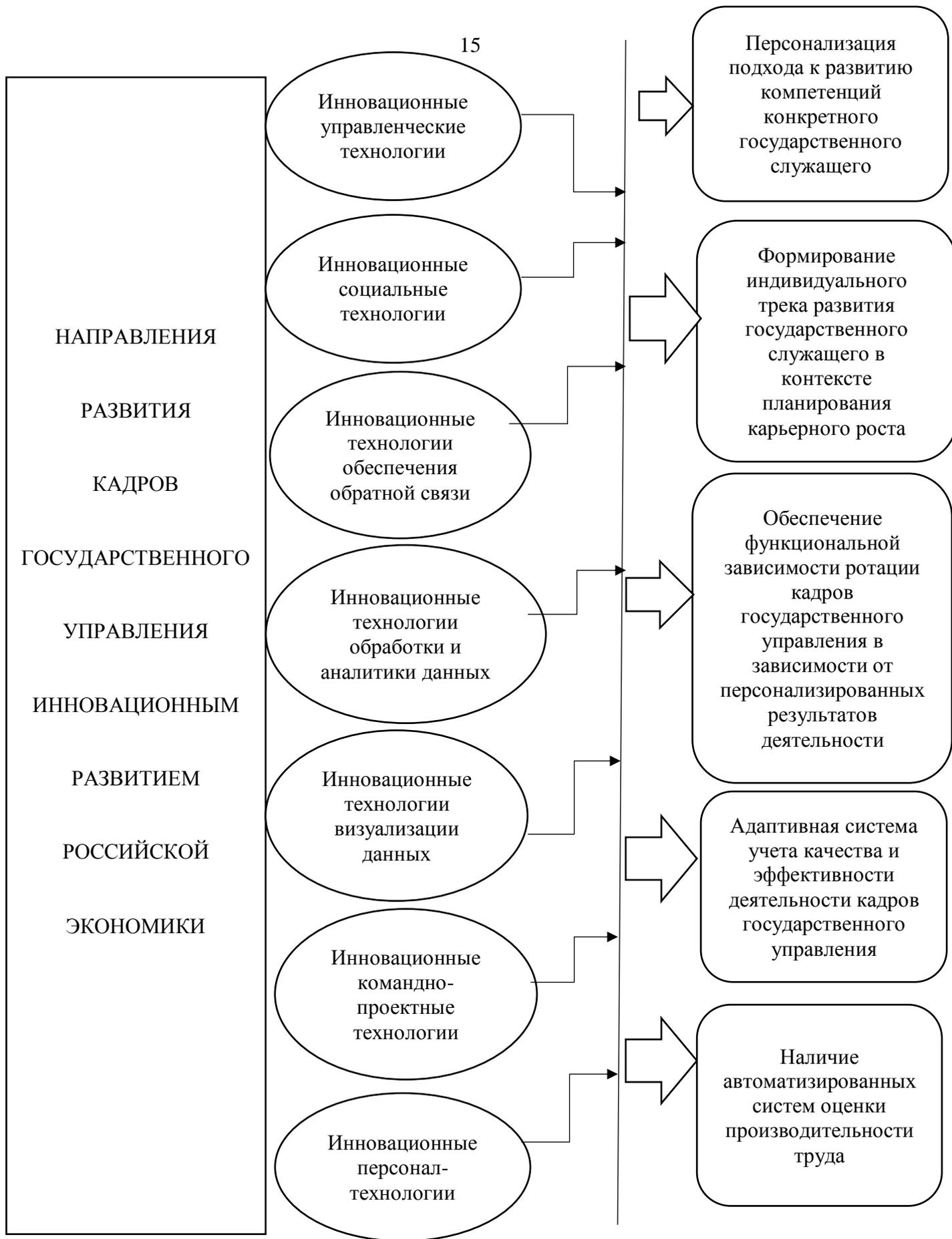


Рисунок 3 – Технологическое обеспечение развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики

**4. Предложена система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в процессе повышения уровня и качества кадрового обеспечения государственной службы, соотнесенных с конкретными результатами функционирования системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, обладающих определенной шкалой оценки и позволяющих реализовать персонализированный подход к управлению трудовыми ресурсами.**

Автором предложена система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в контексте развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики (таблица 1). Шкала оценки описываемой системы показателей сформирована на основании изучения трудов отечественных и зарубежных авторов, посвященных вопросам эффективности кадров государственного управления, собственных умозаключений и результатов практической деятельности, а также экспертной оценки со стороны представителей органов государственной власти различного уровня управления.

Таблица 1

Система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в контексте развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики

Наименование показателя	Оценка	Шкала оценки в нормативных условиях (минимальный уровень требований)
<b>Направление №1 «Персонализация подхода к развитию компетенций конкретного государственного служащего»</b>		
Количество индивидуальных программ подготовки (индивидуальных проектных заданий) для каждого государственного служащего в процессе прохождения повышения квалификации	Результативность социальных технологий	Не менее 1 на каждую ежегодную программу повышения квалификации
Количество поданных заявок на участие в конкурсах профессионального мастерства	Результативность социальных технологий	Частота участия-не менее 1 заявки раз в 2 года, охват участия-не менее 60% от величины штатной численности сотрудников подразделения или отдела
Динамика уровня жалоб со стороны получателей государственных услуг на профессиональные качества конкретного госуправленца	Эффективность социальных технологий	Минимизация уровня показателя, необходимость достижения нулевой или отрицательной динамики

Направление №2 «Формирование индивидуального трека развития государственного служащего в контексте планирования карьерного роста»		
Наличие индивидуального трека развития государственного служащего в контексте планирования карьерного роста, ед.	Результативность социальных технологий	100% обеспеченность от величины штатной численности сотрудников подразделения или отдела
Соотношение плановых и фактических показателей карьерного роста в рамках сформированного индивидуального трека во временной ретроспективе, %	Эффективность социальных технологий	Не менее 75% от уровня плановых значений
Соотношение количества изменений, внесенных в индивидуальный трек по итогам определенного периода (оптимальный расчетный период-год) к среднему уровню производительности труда по подразделению, %	Эффективность социальных технологий	Не более 15% от уровня фактических значений
Направление №3 «Обеспечение функциональной зависимости ротации кадров государственного управления в зависимости от персонализированных результатов деятельности»		
Общая величина новых карьерных позиций в течение всего срока государственной службы в расчете на одного государственного служащего, ед.	Результативность социальных технологий	Ненормируемый показатель, зависит от уровня сформированных профессиональных компетенций, добросовестности, деловой этики и т.д.
Соотношение уровня затрат на ротацию кадров к общей величине расходов на управленческий персонал подразделения, %	Эффективность социальных технологий	Не более 10% от уровня фактических значений
Соотношение уровня затрат на информационное сопровождение и развитие кадрового резерва к общей величине расходов на управленческий персонал подразделения, %	Эффективность социальных технологий	Не более 15% от уровня фактических значений
Направление №4 «Адаптивная система учета качества и эффективности деятельности кадров государственного управления»		
Количество конфликтов, инициированных кадрами государственного управления в определенный период времени по ряду отдельных категорий, ед.	Результативность социальных технологий	Минимизация уровня показателя, необходимость достижения нулевой или отрицательной динамики

Соотношение уровня фактических внутригрупповых конфликтов к общему объему конфликтных ситуаций за определенный период, %	Эффективность социальных технологий	Не менее 5% снижения от уровня значений предыдущих периодов
Направление №5 «Наличие автоматизированных систем оценки производительности труда»		
Уровень одобрения конкретного госуправленца принимаемых по отношению к нему управленческих решений (по итогам проведения внутреннего анонимного мониторинга), %	Результативность социальных технологий	Максимизация уровня показателя, необходимость достижения стабильной положительной динамики
Динамика уровня удовлетворенности выполняемыми трудовыми функциями по итогам отчетных периодов, %	Эффективность социальных технологий	Не менее 5% роста от уровня значений предыдущих периодов

**5. Разработан и обоснован организационно-экономический механизм подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных, обеспечивающий повышение качества и уровня подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики за счет внедрения технологий больших данных и использования преимуществ формирования оптимальных социально-экономических моделей на базе искусственного интеллекта.**

Внедрение инновационных цифровых технологий, в том числе технологии больших данных, является важным организационно-управленческим инструментом повышения эффективности и роста российской экономики. Технологии больших данных могут быть активно задействованы в обеспечении эффективного и бесперебойного функционирования всех звеньев подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, в том числе в процессе формирования унифицированных требований и итогового контроля качества подготовки выпускников специализированных программ подготовки кадров государственного управления. В настоящее время данный процесс не регламентирован и приводит к снижению качества подготовки потенциальных государственных служащих по целому ряду объективных причин.

В связи с вышесказанным возникает насущная потребность в формировании единого комплексного механизма подготовки кадров государственного управления на общероссийском уровне в контексте оптимизации использования потенциала инновационной технологии больших данных (рисунок 4).

**Субъект управления** – органы государственной власти, регламентирующие экономическое сопровождение и управленческий процесс создания и функционирования автоматизированной системы

**Цель управления** – повышение качества и уровня подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики на основе внедрения технологий больших данных и использования преимуществ формирования оптимальных социально-экономических моделей искусственного интеллекта



**Результат управления** – повышение эффективности и качества государственного управления за счет оптимизации качественного и количественного состава кадров государственного управления

**Объект управления** – кадры государственного управления и институциональная среда их подготовки и развития

Рисунок 4 – Организационно-экономический механизм подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных

В связи с вышесказанным возникает насущная потребность в формировании единого комплексного механизма подготовки кадров государственного управления на общероссийском уровне в контексте оптимизации использования потенциала инновационной технологии больших данных: создание единых правил и требований к профессорско-преподавательскому корпусу, осуществляющему подготовку кадров государственного управления вне зависимости от учебного заведения, на базе которого происходит профессиональная подготовка; отбор соответствующих кандидатов и включение их в единую информационную систему; систематизация и создание единой базы для проведения практик различного уровня; формирование единых требований к проведению итоговой государственной аттестации и т.д.

### **III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)**

Представленные практические рекомендации и организационно-экономические решения, направленные на совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления, будут способствовать:

- повышению эффективности планирования потребности в кадровом обеспечении на федеральном, региональном и муниципальном уровне на основе обеспечения функциональной зависимости ротации кадров государственного управления в зависимости от персонализированных результатов;

- росту производительности труда кадров государственного управления как за счет автоматизации процесса принятия управленческих решений и осуществления государственных услуг, так и за счет оптимального перераспределения обязанностей и полномочий;

- обеспечению прозрачности принятия решений относительно кадровых перестановок и изменений в иерархии государственного управления на основе четко обоснованных результатов деятельности конкретной персоналии на протяжении всего срока государственной службы;

- снижению уровня коррупционной составляющей и уменьшению ее влияния при принятии решений, связанных как с ротацией кадров государственного управления, так и с первичным отбором и непосредственной деятельностью конкретного госслужащего;

- улучшению социального эффекта от реализации организационного механизма нематериального и финансового стимулирования государственных служащих в зависимости от достигнутых результатов в соотношении со стратегией государственного развития объекта управления (отрасли, территории или региона).

#### IV. СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Буташин Д.А. Вопросы подготовки управленческих кадров государственной службы в современных условиях / Д.А. Буташин // Государство и бизнес. Актуальные проблемы экономики и управления. Сборник статей по итогам конференции. – 2017. – 0,3 п.л.

2. Буташин Д.А. Социальные технологии участия государства в подготовке управленческих кадров / Д.А. Буташин // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – № 2 (110). – 0,3 п.л.

3. Буташин Д.А. К вопросу о перспективах кадрового обеспечения государственной службы в контексте совершенствования ее нормативно-правовой основы / Д.А. Буташин // Экономика и управление: вчера, сегодня, завтра. – 2018. – № 4 (7). – 0,3 п.л.

4. Буташин Д.А. Проблемы институционализации подготовки управленческих кадров (по материалам социологического исследования) / Д.А. Буташин // Государственная служба. – 2018. – Т. 20, № 4. – 0,3 п.л.

5. Буташин Д.А. Социологический подход к анализу подготовки конкурентоспособных и адаптивных управленческих кадров системы государственной службы // Среднерусский вестник общественных наук. – 2019. – № 1. – 1,0 п.л.

6. Буташин Д.А. Обоснование принципов формирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики // Актуальные проблемы развития сферы услуг: сборник научных трудов / Д.А. Буташин, С.А. Уваров, под ред. Ю.В. Долматеня, В.А. Ткачева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 0,4 п.л. (вклад автора 0,2 п.л.).

7. Буташин Д.А. Характеристика уровней подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики // Актуальные проблемы развития сферы услуг: сборник научных трудов / Д.А. Буташин, под ред. Ю.В. Долматеня, В.А. Ткачева. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2020. – 0,3 п.л.

8. Буташин Д.А. Закономерности формирования и развития кадров государственного управления / Д.А. Буташин // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2021. – Т.11, № 1. – 0,4 п.л.

9. Буташин Д.А. Моделирование развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики // Ключевые вопросы современной науки – 2021: Материалы XVII Международной научно-практической конференции. 17 – 25 апреля 2021. Закон. Экономика. Философия / Д.А. Буташин. – София: Бял ГРАД-БГ (г. София, Болгария). – 0,3 п.л.

10. Буташин Д.А. Оценка перспективных направлений использования технологии больших данных при проектировании инновационной системы подготовки и развития кадров государственного управления / Д.А. Буташин // Ученые записки Международного банковского института. – № 1 (35). – 2021. – 0,5 п.л.