

## Отзыв официального оппонента

профессора Родионова Дмитрия Григорьевича на диссертационную работу Буташина Дмитрия Анатольевича на тему «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)

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

Широкое проникновение информационно - коммуникационных технологий привело к тому, что в значительной степени меняются формы и направления подготовки кадров для различных отраслей и сфер российской экономики. Данная тенденция постепенно оказывает влияние на структуру и особенности подготовки и развития специализированных кадров управления, которые связаны с осуществлением функций и полномочий органов государственной власти. С другой стороны, нужно учитывать тот факт, что не все образовательные учреждения способны в короткие сроки изменить привычные подходы к организации учебного, научного и воспитательного процесса, что значительно снижает эффективность подготовки кадров управления.

Необходимо принимать во внимание, что в основе принципа последовательности и комплексности подготовки, как ключевой детерминанты успешного воспроизводства инновационных кадров для государственного управления в современных условиях, должны быть заложены основные идеи непрерывного образования, которое предполагает полный цикл подготовки профессиональных кадров для любой отрасли национальной экономики или сферы управления, что четко прослеживается в диссертационном исследовании и подтверждается соответствующими социально-экономическими результатами, свидетельствующими о необходимости индивидуализации и последовательности методологических подходов к повышению уровня человеческого капитала государственной службы.

В связи с этим возникает необходимость теоретико-методического обоснования усовершенствованного управленческого подхода к организации подготовки и развития кадров государственного управления в условиях цифровизации социально-экономических отношений, с учетом современных и актуальных исследований в области теории менеджмента и его отдельных функциональных направлений, таких как управление изменениями, управление стратегическим развитием, планирование и прогнозирование социально-экономических процессов и многое другое. Поиск индивидуального подхода к конкретному государственному служащему, занимающемуся

выполнением функций в системе принятия управленческих решений на уровне отдельных органов государственной власти, является перспективным направлением и может стать основой для формирования соответствующей государственной политики в долгосрочной перспективе.

В связи с вышесказанным, диссертационное исследование Буташина Д.А., посвященное этим вопросам, является своевременным и актуальным.

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

Содержание диссертационной работы соответствует заявленной теме, цель достигнута, решены все поставленные задачи. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, полученных автором, определяются обширным и глубоким анализом теоретических и практических работ российских и зарубежных авторов в области организации и управления подготовкой и развития кадров управления, мотивации государственных служащих, особенностей управления изменениями в системе государственной службы, стратегического менеджмента, государственного регулирования социально-экономических процессов и т.д.

В ходе теоретического анализа основных положений методологии формирования кадров управления автор исследует закономерности формирования и развития кадров государственного управления, предлагая четыре возможных варианта их систематизации - экономические закономерности (влияние экономических факторов на систему подготовки и развития кадров государственного управления); общественно-политические закономерности (влияние политических, нормативно-правовых и административно-управленческих факторов); технологические закономерности (влияние факторов уровня развития инновационной деятельности); социальные закономерности (влияние факторов социального, социально-культурного, организационно-психологического характера).

Автор предлагает учитывать не только важность стратегического управления отдельными кадровыми службами органов государственной власти, но и возможности повышения эффективности выполнения трудовых функций в условиях реализации инициатив по цифровизации процесса оказания государственных услуг. При этом, как справедливо отмечает автор, высококвалифицированные кадры государственной службы являются стратегическим ресурсом государства, укрепляющим систему государственного управления и способствующим устойчивому социально-экономическому развитию нашей страны. В работе рассматривается возможность оптимизации стратегий управления подготовкой и развитием

кадров государственного управления на основе использования инновационных технологий при одновременном сохранении ряда ключевых принципов эффективного менеджмента.

Для решения апробации результатов диссертации автором сформирована система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в контексте развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, применение которой позволит провести доказательную оценку уровня влияния инновационных технологий на производительность труда государственных служащих, определить уровень удовлетворенности их деятельностью на протяжении всего карьерного роста и т.д.

Автор в своей диссертационной работе также предлагает выделять отдельно совершенствование государственного регулирования и поддержки системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики. Данное обстоятельство обусловлено необходимостью учета современных экономических условий и актуальных тенденций посткризисного развития российского общества, когда подготовка кадров государственного управления должна быть ориентирована на повышение уровня комплексной безопасности управленческого процесса с точки зрения неукоснительного соблюдения национальных интересов, возможность перепрофилирования деятельности и предоставления дополнительных стимулов для карьерного роста государственных управленцев даже в условиях наступления кризисной ситуации, обеспечение гибкости и адаптивности управленческой политики в области подготовки кадров в зависимости от текущей социально-экономической и общественно-политической конъюнктуры с учетом возможностей современных технологий. В качестве основных методов и инструментов реализации стратегического управления объектом исследования автор предлагает рассматривать: антикризисное управление, стратегическое планирование, прогнозирование и ряд других.

Анализ диссертационной работы Буташина Д.А. показал, что её структура логична, включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы. Общий объем диссертационного исследования составляет 157 страниц, список использованных источников включает 182 источника. Содержание и результаты соответствуют поставленным цели и задачам. Использованные автором методы и источники информации обеспечили полноту и комплексность проведенного диссертационного исследования, а его предложения дополняют теорию менеджмента в части управления кадрами управления применительно к особенностям системы государственной службы.

### ***3. Достоверность и научная новизна основных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации***

Достоверность научных положений и рекомендаций диссертационного исследования подтверждаются публикацией автором научных работ в открытой печати и рецензируемых изданиях (10 публикаций общим объемом 4,1 п. л., в том числе 5 публикаций в журналах, рекомендуемых ВАК), выступлениями автора на российских и международных научных и научно-практических конференциях. Автором проведен ряд исследований, включающих в себя характеристику особенностей подготовки и развития кадров государственного управления в условиях цифровой экономики, определение технологического обеспечения кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, в том числе оценку эффективности и результативности влияния инновационных социальных технологий на развитие кадров государственного управления и ряд других.

Научная новизна положений, выводов и рекомендаций диссертационного исследования определяется тем, что в нем получили развитие теоретические и методические положения стратегического управления устойчивым и адаптивным развитием кадров государственного управления в контексте повышения уровня и качества их подготовки.

В работе представлены следующие результаты диссертационного исследования:

- доказано, на основе структурирования управленческих подходов и анализа отечественной практики, что формирование системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики является одним из наиболее перспективных направлений совершенствования системы государственного управления в России (стр. 60-70);

- предложены и обоснованы методические рекомендации по адаптации современных инновационных технологий, которые могут быть эффективно использованы в процессе развития кадрового обеспечения государственной службы в отечественных условиях, включающие в себя достижение эффективной и справедливой ротации кадров, включающей в себя подготовку, переподготовку, повышение квалификации и профессиональное развитие как таковое вне первостепенного учёта конкретных профессионально-личностных заслуг и достижений того или иного государственного служащего; обеспечение системности мероприятий по профессионально личностной эволюции государственных менеджеров в системе постоянного формирования

и развития профессиональных компетенций, внедрение и апробация резервистских технологий, ориентированных на создание и развитие региональных и федеральных резервов управленческих кадров, модернизацию методического обеспечения и обновления образовательных программ и многие другие) (стр. 71-76);

- выделены основные взаимосвязи между инновационными социальными технологиями, посредством которых достигается эффективность развития кадров государственного управления и полученными практическими результатами, направленными на оптимизацию целого ряда функций государственного управления в исследуемой области (стр. 83-91);

- разработан организационно-экономический механизм подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных, на основании которого сформированы перспективные направления последующей модернизации системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, структурированные исходя из целей этапов их реализации и периода исполнения, с точки зрения тиражирования полученных результатов научного исследования на общефедеральный уровень (стр. 114-128).

#### ***4. Критические замечания и дискуссионные положения диссертационного исследования***

Наряду с отмеченными положительными сторонами диссертационного исследования, в работе Буташина Д.А. имеются определенные недостатки и спорные моменты:

1. В авторском подходе к разработке организационно-экономического механизма подготовки и развития кадров государственного управления основным инструментом цифровизации управленческих действий предполагается использовать исключительно технологии больших данных. Однако остается не совсем ясным, на основании каких умозаключений автор предлагает внедрение только одного вида инноваций в сфере управления подготовкой соответствующих кадров, и какие еще инновационные управленческие технологии могут быть востребованы в процессе воспроизводства кадров государственного управления в России?

2. Вызывает некоторое сомнение целесообразность разделения, в рамках авторского подхода к обоснованию технологического обеспечения развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, таких уровней как «инновационные командно-проектные технологии», «инновационные персонал-технологии» и «инновационные

технологии управления», так как во всех случаях наблюдается отсутствие принципиальных отличий методологического характера, схожесть используемого управленческого инструментария, общие подходы к нормативной регламентации их реализации в управленческом процессе и ряд других тождественных условий.

3. Основной упор в исследовании сделан на формировании и развитии системы подготовки кадров государственного управления с учетом влияния факторов внешней среды (инновационные технологии, ухудшение эпидемиологической ситуации, изменение общественно-политической ситуации и т.д.). Однако, было бы интересно проанализировать и изменение факторов внутренней среды с точки зрения их воздействия на выбор стратегий развития проектируемой системы. Подобное сравнение позволило бы, в том числе, расширить научные представления об управлении карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров, а также внести дополнительный научный вклад относительно решения проблем мотивации персонала на государственной службе.

4. В диссертационном исследовании достаточно мало внимания уделяется вопросам прогнозной оценки последующего функционирования, проектируемой автором системы подготовки и развития кадров государственного управления в контексте необходимости ускоренного социально-экономического роста не только национальной экономики, но и экономических систем отдельных регионов.

5. На стр. 74 (рисунок 2.2.) диссертационного исследования автором представлено технологическое обеспечение развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, однако из рисунка не совсем понятны взаимосвязи между направлениями инновационного развития и результатами от внедрения инноваций, например, какое влияние конкретно инновационные технологии обратной связи влияют на наличие автоматизированных систем оценки производительности труда? Требуется дополнительные пояснения автора по этому вопросу.

6. На стр. 105 (рисунок 3.2.) диссертационного исследования автор в рамках развития кадрового потенциала предлагает развитие ресурсного обеспечения, включая кадровое, информационное и финансовое, однако из текста диссертации не ясно, каким образом будут покрываться затраты на это развитие и кто будет нести за него правовую и экономическую ответственность?

Однако приведенные выше замечания не снижают ценность диссертационного исследования.

**6. Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней**

Диссертационная работа Буташина Д. А. «Совершенствование системы подготовки и развития кадров государственного управления» выполнена на актуальную тему и является самостоятельной научно-квалифицированной работой, поставленная проблема исследована с использованием современных научных методов, поставленные цели и задачи выполнены в полном объеме. Качество оформления диссертационной работы соответствует предъявляемым требованиям.

Автореферат и опубликованные автором статьи в полной мере отражают основное содержание диссертационного исследования, её результаты и основные научные положения, выносимые соискателем на защиту.

Диссертация соответствует Паспорту научной специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (Менеджмент) пункт 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.

Исследование является самостоятельным, обладает внутренним единством, содержит новые научные результаты и положения, развивающие теорию менеджмента применительно к условиям подготовки и развития кадров управления на уровне государства. Работа является научно-квалификационной и обладает ценностью для практики и теории управления человеческим капиталом и трудовыми ресурсами государственной службы.

На основании изложенного выше считаю, что автор — Буташин Дмитрий Анатольевич — заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент).

Директор Высшей инженерно-экономической школы  
ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический  
университет Петра Великого»  
доктор экономических наук (08.00.05),  
профессор

**Колтыонов Дмитрий Григорьевич**

195251, г. Санкт-Петербург, ул. Политехническая, д. 79  
(812) 534-73-31; <https://www.spbstu.ru/>; [office@imet.spbstu.ru](mailto:office@imet.spbstu.ru)

