

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Проректор по научной работе  
и инновациям ФГБОУ ВО  
«Новгородский государственный  
университет  
имени Ярослава Мудрого»  
доктор технических наук, доцент



Иванов Андрей Борисович  
«31» мая 2021 г.

### **ОТЗЫВ ВЕДУЩЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого на диссертацию Буташина Дмитрия Анатольевича по теме «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 диссертационной работы**

Современная система государственного управления направлена на формирование достаточно гибкой и мобильной национальной экономики, ее реструктуризацию, а также создание оптимальных условий для роста рынка труда. Следовательно, в целях обеспечения социально-экономической стабильности на национальных рынках экономических благ и средств производства в период трансформации отраслевой структуры и изменения параметров спроса при одновременном усилении роли виртуализации бизнес-процессов государственного и коммерческого сектора, связанного с внедрением новых стандартов цифровой экономики, появляется необходимость рассматривать инновационное развитие системы подготовки кадров государственного управления как один из вариантов обеспечения устойчивого роста российской экономики и общества в целом.

При этом, как правильно и своевременно отмечается в диссертационном исследовании, отдельное внимание в современных условиях следует уделить такому важному инструменту управления кадрами

как их стратегическое развитие в долгосрочной перспективе, благодаря которому возможно не только качественно и количественно оценить потенциальные риски, возникающие во внутренней и внешней среде государственной службы, но и предложить методические подходы по формированию адаптивных типовых систем развития трудовых ресурсов для формирования кадрового резерва государственной службы, а также учесть данное обстоятельство при разработке национальной стратегии социально-экономического развития и стратегии цифровизации общественно-экономических отношений в условиях необходимости усиления главенствующей роли российского государства не только в национальном, но и в международном масштабе.

Все вышесказанное предопределило выбор темы исследования, актуальность и научно-практическая значимость которой не вызывают сомнения, ибо исследуемые в диссертации проблемы требуют всестороннего научного изучения.

## **2. Содержание и структура диссертационной работы**

Область исследования диссертационной работы соответствует требованиям Паспорта специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент), такому пункту Паспорта специальностей, как: п. 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.

Представленное диссертационное исследование имеет четко сформированную структуру; материал изложен с учетом логической последовательности элементов и факторов исследуемых проблем и объектов, исходя из поставленных цели и задач исследования. Представленное исследование включает введение, три главы, заключение, библиографический список источников.

Во введении обоснована актуальность темы исследования; определены цель, задачи, объект и предмет исследования, методологическая и информационная база исследования; сформулирована научная новизна, теоретическая и практическая значимость исследования; приведены данные об апробации и практическом использовании основных результатов диссертационного исследования.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к характеристике и оценке современной подготовки и развития кадров

государственного управления» рассматриваются вопросы, связанные с изменениями в структуре подготовки и развития кадров государственного управления, уточняется понятийный аппарат и анализируются специфические особенности и актуальная проблематика нормативно-правового и организационного обеспечения управления кадрами государственной службы в современных условиях инновационного развития социально-экономической системы.

Во второй главе «Подготовка и развитие кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики как перспективное направление государственного управления» автором определены общие тенденции, проблемы и основные направления развития системы подготовки и развития кадров государственного управления, предложены методические рекомендации по разработке технологического обеспечения развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики; обобщены и систематизированы факторы, влияющие на стратегическое управление кадрами государственного управления в России на федеральном уровне.

В контексте последующего развития исследования в рамках третьей главы диссертации «Проектные решения и практические рекомендации по оптимизации системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики» автором сформирован комплекс мер, повышающих эффективность управления исследуемой системой, корреспондирующий с проводимой в стране экономической политикой на усиление роли цифровых технологий и искусственного интеллекта.

В заключении изложены основные выводы, предложения и рекомендации, сформулированные и обоснованные в процессе решения научных задач выявления тенденций развития в области формирования и развития системы подготовки кадров государственного управления в связи с изменениями в структуре рынка труда, потребностями субъектов рыночных отношений, стремительным расширением практики дистанционного образования, формированием механизма управления подготовкой и развитием кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики на основе использования технологии больших данных, а также с разработкой практических рекомендаций по повышению эффективности системы формирования кадрового резерва государственной службы.

В диссертационной работе Буташина Д.А. представлены конкретные предложения по решению комплексной теоретико-методологической проблемы, имеющей важное народнохозяйственное значение; обосновываются и систематизируются подходы к стратегическому управлению системой подготовки и развития кадров государственного управления в современных условиях.

### **3. Обоснованность и достоверность результатов, выводов и положений диссертации**

Обоснованность положений и выводов, сформулированных в диссертации, определяется тем, что в основу исследования положены труды ведущих отечественных и зарубежных ученых и специалистов по управлению персоналом и кадровому обеспечению современной государственной службы в контексте реализации основных направлений социально-экономического развития в условиях инновационных преобразований, исследованием механизмов управления развитием кадрового резерва государственной службы на базе использования инструментов стратегического менеджмента и инструментария проведения качественной оценки в целях повышения эффективности предлагаемых персонал-технологий с учетом различных факторов влияния внешней и внутренней среды; формированием адаптивных траекторий индивидуального карьерного роста государственных служащих в условиях кризисных явлений.

Достоверность научных положений, практических выводов и рекомендаций диссертации подтверждается широким спектром изученной литературы по проблематике данной научной работы, учетом действующего законодательства Российской Федерации, аналитических и статистических материалов, представленных на официальных сайтах Правительства Российской Федерации, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления; апробацией результатов исследования, публикациями автора, выступлениями на научно-практических конференциях, что подтверждается соответствующими документами.

В процессе диссертационного исследования применялся системно – функциональный подход, рассчитанный на перспективу практического применения результатов исследования; а также теоретические и эмпирические методы, среди которых: логический анализ, дедуктивный синтез, научное обобщение, аналогия, прогнозирование и перспективное планирование.

В работе использованы, кроме того, методы системного, структурного анализа, унификации и типизации, оценки эффективности систем и мероприятий, целевые функции; учтено действующее законодательство Российской Федерации, регламентирующее деятельность и воспроизводство кадров государственного управления; материалы международных и всероссийских конференций по соответствующей тематике.

Использование данного инструментария обеспечивает научную достоверность и аргументированность полученных научно – исследовательских результатов.

#### **4. Научная новизна и научные результаты диссертационного исследования, и личный вклад автора**

В диссертации полно и логично формулируются цель исследования и перечень задач, решение которых позволяет эту цель осуществить.

Основной 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.

Научные положения и результаты, сформулированные автором и выносимые на защиту, безусловно, обладают новизной, логично вытекают из содержания диссертации, являются обоснованными и достоверными.

В качестве наиболее существенных научных результатов диссертационной работы можно выделить следующие:

- на основе проведенного анализа и систематизации факторов развития зарубежной и российской практик управления кадровым потенциалом государственной службы и прогнозных оценок результатов изменений в современной системе государственного управления в РФ, автором доказано, что применение IT-технологий в кадровом процессе позволит выстроить принципиально новую, более эффективную модель сетевого взаимодействия различных ведомств, контакты между которыми необходимы на системной основе для качественного кадрового обеспечения государственной службы, что позволит реализовать работу с кандидатами на прохождение государственной службы и иные кадровые задачи на основе принципа «одного окна» (с. 48-59);

- выделены основные направления и концептуальные основы функционирования системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики на различных уровнях

государственного менеджмента нового поколения (с. 60-70), что позволило определить приоритетные направления стратегического развития системы подготовки кадров государственного управления в условиях изменения экономической конъюнктуры;

- развита методология эффективного повышения кадрового обеспечения и потенциала кадров государственного управления в части формулирования авторского определения понятия «системы подготовки кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики», проработан анализ комплексной методики оценки эффективности и результативности технологического обеспечения системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики (с. 86-91);

- проведено целостное экономико-управленческое перспективное исследование выявленных тенденций и проблем развития российской практики организации и управления системой подготовки и развития кадров государственного управления в РФ в контексте использования механизмов и инструментов теории менеджмента, в связи с чем возникает необходимость формирования и апробации методических рекомендаций по оптимизации системы подготовки и развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики (с. 92-128).

Практический интерес представляют разработанные в диссертации и представленные в графической интерпретации концептуальные положения и выводы по:

- типологизации закономерностей формирования и развития кадров государственного управления на основе подробного анализа отечественных и зарубежных авторов (с. 27, рисунок 1.1),

- систематизации подходов к технологическому обеспечению развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики (с. 74, рисунок 2.2),

- формированию и обоснованию структуры профессионально-квалификационного развития кадрового потенциала государственной гражданской службы (с. 105, рисунок 3.2) и ряд других.

Следует подчеркнуть полное соответствие научных результатов постановленным задачам исследования. Представляется, что рецензируемая работа в достаточной мере раскрывает те задачи, которые были поставлены перед ее автором, и цели диссертации достигнуты.

Результаты диссертационной работы Буташина Д. А. получены лично автором, апробированы в публикациях автора и его докладах на

международных и всероссийских научно-практических конференциях, в т.ч. на следующих: 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», на Гайдаровском форуме 2017 в ходе экспертной дискуссии «Управленческие кадры современной России в сфере государственного управления и государственной службы» и т.д.

Автореферат содержит основные положения материала, изложенного в тексте диссертации.

## **5. Значимость полученных результатов для науки и практики**

Диссертационная работа Буташина Дмитрия Анатольевича является научным исследованием, развивающим теоретические и методологические положения по формированию научно-методических основ развития современных управленческих подходов, направленных на обеспечение устойчивого развития и экономического роста системы государственного управления инновационным развитием российской экономики на основе повышения эффективности системы стратегического менеджмента на различных уровнях управления развитием кадрового обеспечения государственной службы.

Практическая значимость исследования определяется возможностью использования полученных в диссертации результатов и выводов в процессе разработки органами государственной власти федерального и регионального уровня программ поддержки и развития различных форм и направлений подготовки и развития кадров государственного управления, в том числе в части детализации приоритетных организационно-управленческих инструментов формирования добросовестного отношения к труду на государственной службе, а также регулирования вопросов имплементации инновационных технологий в процессе подготовки и развития кадров государственного управления применительно к особенностям исследуемого сегмента государственной службы в стратегической перспективе.

## **6. Общие замечания и рекомендация по диссертационной работе**

Несмотря на все положительные стороны, в работе отмечаются следующие недостатки:

1. Соискатель не уделяет достаточного внимания систематизации проблем, связанных с изменениями, происходящими в структуре подготовки кадров государственного управления в зарубежных странах. А без анализа положительной практики разрешения указанных в диссертационном исследовании проблем, в том числе в контексте использования социальных технологий, за рубежом невозможно, на наш взгляд, в полной мере спрогнозировать динамику развития национальной системы подготовки кадров государственного управления, а, следовательно, максимально точно определить оптимальные подходы к стратегическому и тактическому управлению всей системой государственной службы в нашей стране.

2. Представляется целесообразным в развернутой и графической форме показать, как дополняют друг друга рекомендации по оптимизации технологического обеспечения развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики, рассмотренные автором на с.74-77. Кроме того, автору следовало бы не только выдвинуть и описать данные рекомендации, но и представить расширенное социально-экономическое обоснование их эффективности в долгосрочной перспективе.

3. В таблице 2.1. с. 88-90 автором представлена система базовых показателей эффективности и результативности использования социальных технологий в контексте развития кадров государственного управления инновационным развитием российской экономики. Однако, автору следовало бы не ограничиваться качественным описанием достигнутого уровня по каждому из предложенных показателей, а предложить расчётный механизм оценки и сформировать соответствующую адаптивную шкалу в условиях конкретного субъекта РФ, что позволило бы повысить практическую значимость диссертационного исследования.

4. В рецензируемом исследовании не определена четкая продолжительность периодов, на которые возможно сформировать сценарные прогнозы по результатам внедрения организационно-экономического механизма подготовки и развития кадров государственного управления на основе использования потенциала инновационной технологии больших данных (стр. 118, рисунок 3.4.).

5. В качестве перспективных процедур организационно-экономического обеспечения процесса развития кадров государственного управления автор, в том числе, упоминает моделирование организационной культуры государственной службы и ее адаптацию к изменяющимся условиям на основе программных решений используемых технологических

инноваций (с.123). Однако, в тексте диссертационного исследования данное направление не находит своего дальнейшего развития с точки зрения выработки и обоснования конкретных практических инициатив по его эффективному внедрению в российских условиях.

Однако отмечаемые дискуссионные вопросы и замечания не снижают научной ценности выполненного исследования, его методологического и прикладного значения.

## **7. Соответствие диссертационного исследования**

### **Положению о присуждении ученых степеней и общий вывод**

Структура диссертации соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования. Материал представлен автором в логической последовательности, продиктованной поставленной целью и раскрывающими ее задачами. Диссертация содержит необходимое количество иллюстративного и фактологического материала.

Работа базируется на достаточном количестве примеров, и проведена на высоком уровне. Автор справился с поставленными в исследовании задачами и представил завершённую работу на актуальную тему, имеющую научную и практическую значимость для развития методологии инструментария стратегического управления социально-экономическими процессами, анализа, оценки и корректного учета современных тенденций отечественного и зарубежного опыта формирования и развития системы кадров государственного управления, повышения ресурсного потенциала рынка трудовых ресурсов за счет эффективных организационно - экономических механизмов адаптивного управления.

Выдвигаемые соискателем теоретические и методологические положения, а также сформированные в диссертации выводы и предложения как результаты исследования являются новыми. Методы научного исследования адекватны и обладают достаточной аналитической глубиной. Эмпирический материал репрезентативен.

Содержание диссертации завершено. Автореферат соответствует диссертации. Публикации соискателя соответствуют содержанию диссертации и отражают полученные им научные результаты.

Таким образом, отмечая несомненную актуальность и новизну рецензируемого диссертационного исследования, подтверждая положительное и продуктивное решение поставленных соискателем задач, обращая внимание на теоретическую и практическую значимость

