

ОТЗЫВ официального оппонента

на диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Комиссарова Алексея Геннадиевича

на тему:

«Управление системой конкурсного отбора руководящих кадров в Российской Федерации» по специальности 5.2.6. Менеджмент

Подбор руководящих кадров – ключевой элемент системы управления государственной службой, поскольку именно руководящие кадры ответственны за принятие и реализацию управленческих решений во всех областях публичного управления.

Подбору руководящих кадров уделялось особое внимание начиная с самых первых этапов становления системы государственной службы РФ. Этим занимались «Роскадры» в начале 1990х гг.: предполагалось организовать аттестацию всех руководящих кадров государственной службы с целью отсева лиц, не обладающих необходимыми профессиональными компетенциями (отмечу, еще до того, как конфигурация таких компетенций, с учетом особенностей и потребностей системы государственного управления Российской Федерации, была сформирована, и задолго до выработки консенсусного понимания альтернативных вариантов методик проведения конкурсов на замещение вакантных должностей и аттестаций). Тем не менее, процесс формирования теоретических и методических подходов к подбору руководящих кадров в Российской Федерации происходил достаточно быстро, если сравнивать с опытом других стран: от первых попыток проведения конкурсов и аттестаций, и до первоначального правового закрепления соответствующих норм прошло всего 3 года. Именно, уже в 119-ФЗ «Об основах государственной службы РФ» от 1995 года указывалось, что профессионализм (компетентностный подход) и политическая нейтральность (веберовская парадигма «идеального государства») должны лежать в основе принципов и методик подбора и

продвижения кадров государственной службы. Эта тема получила развитие и в последующем законодательстве о государственной службе, в особенности в 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 2003 года: понятие руководящих кадров было уточнено посредством введения категории «руководители», высших и главных групп должностей, и формирования основных требований к замещаемым должностям, дополнения перечня принципов компетентности и нейтральности требованиями отсутствия конфликта интересов и противодействия коррупции (статьи 18 и 19), что далее было развито в законодательстве о противодействии коррупции в Российской Федерации.

Конкурсный подбор руководящих кадров не может ограничиваться зафиксированными ранее принципами, он не должен быть застывшей конструкцией. Развитие правовой основы подбора служащих категории «руководители» должно сопровождаться разработкой и имплементацией административных и общественных механизмов отбора руководящих кадров, с учетом законодательно определенных принципов. Эти механизмы должны удовлетворять ряду условий: широкий охват кандидатов, открытость и прозрачность процедур отбора, привлечение лучших экспертов в областях государственного управления и управления человеческими ресурсами, оптимизация затрачиваемых средств, обеспечение широкого освещения механизмов и процедур отбора. Кроме того, должно осуществляться теоретическое сопровождение конкурсного подбора, учет современных теорий и данных по результатам применения этих теорий в практике подбора.

Актуальность и новизна диссертации А. Г. Комиссарова, как я полагаю, заключаются в том, что диссертантом предложены оригинальные, основанные на современных теориях менеджмента, государственного управления и управления персоналом механизмы конкурсного подбора руководителей, и, что необычайно важно, эти механизмы апробированы в практике Всероссийского конкурса «Лидеры России», который диссертант

возглавляет с самого начала его проведения (2017 год). Данные, полученные в результате этого масштабного эксперимента по апробации массовых открытых процедур подбора, дают основания для значительных теоретических выводов и рекомендаций по совершенствованию этих процедур, обеспечивают социальный и профессиональный лифт наиболее талантливых и активных граждан, их привлечения в верхние эшелоны системы публичного управления Российской Федерации.

Отмечу, что рамки диссертационного исследования не ограничены анализом участников конкурса в части отбора самых достойных для назначения на должности руководителей в государственных органах. В исследовании охвачена намного более широкая целевая группа лиц, которая в диссертации именуется «лидерами социально-экономического развития», «высшими управленцами», «высшими эшелонами». Тем не менее, конкурс, равно как и проведенное диссертационное исследование, критически важны именно для системы государственной службы, остро нуждающейся в качественных руководящих кадрах.

Изучение данных по профилям, уровням и типам компетенций, охватывающих несколько лет проведения конкурса «Лидеры России» и значительный объем участников (несколько сот тысяч человек), дает богатый эмпирический материал для сравнительного анализа и выявления корреляционных связей видов и степени выраженности различных компетенций участников (с одной стороны), с их результатами в конкурсе (с другой стороны). Помимо этого, диссертантом были проведены глубинные интервью с рядом ключевых экспертов и руководителей образовательных учреждений с целью выявления основных профилей компетенций руководителей и их динамики. Результаты этих интервью способствуют уточнению и интерпретации результатов анализа данных. Аналитика объемной эмпирической базы и проведение глубинных интервью являются несомненным достоинством диссертационного исследования,

свидетельствуют о том, что диссертант профессионально применяет методы научного исследования в своей научной области.

Важно отметить, что в рамках диссертационного исследования, посвященного в значительной мере изучению опыта проведения конкурса «Лидеры России», производился замер уровня разных компетенций, представленных в разных компетентностных моделях, а также отраженных в методических рекомендациях Министерства труда и социального развития РФ. Перечень исследуемых компетенций был в итоговом виде сформирован в виде целевого профиля оцениваемых компетенций управленца. В особенности, у участников замерялся уровень компетенций, необходимых руководителям. А. Г. Комиссаров поставил задачу выявить те компетенции участников конкурса, которые максимально присутствовали у победителей. Естественно, при таком подходе конкурсные задания по компетенциям (какие компетенции, допущенные в закрытый список целевого профиля на основе селекции компетенций на входе, плюс как эти компетенции тестируются) и оценка исполнения этих заданий определяют выбор победителей. Можно сказать, что победителями будут те участники, которые лучше выполняют конкурсные задания, тестирующие уровень заранее выбранных компетенций. Закрытый набор компетенций и конфигурация заданий определяют выбор победителей. Однако я не считаю, что тем самым результаты оказываются субъективными, поскольку разработчики и жюри конкурса – руководители и эксперты с огромным опытом, и подбор заданий отражает практику и приоритеты работы руководящих кадров системы управления.

Потенциально, исследование могло пойти по нескольким альтернативным направлениям, а именно, не только по избранной диссертантом траектории выявления того, какие компетенции у победителей наиболее ярко выражены, но и по двум другим направлениям: оценки дальнейшей эффективности победителей конкурса на тех должностях, которые они далее заняли, если заняли (действительно ли победители

конкурса не только были назначены на позиции (процентные данные от ЭКОПСИ), но далее оказались хорошими руководителями, или нет, лучше ли они работают, нежели руководители, не прошедшие конкурс); или же, по направлению оценки уровня мотивации общественного служения, т.е. просоциальной мотивации победителей конкурса (насколько победителям свойственна мотивация общественного служения как основная цель служебной деятельности). Отмечу, что в диссертационном исследовании изучение уровня просоциальной мотивации было замещено исследованием уровня социальной ответственности, т.е. уровня патерналистской мотивации. Я надеюсь, что в дальнейших разработках по тематике руководящих кадров диссертант обратит внимание на эти возможные направления исследований, и на теории (теории оценок эффективности служебной деятельности; теории мотивации общественного служения), с ними связанные.

Основные результаты, полученные А. Г. Комиссаровым, важны как для развития теорий в области экономических наук, на стыке государственного управления, менеджмента, управления персоналом, человеческого капитала, так и для совершенствования практик конкурсного отбора руководителей. Я бы отметил в качестве наиболее значимых следующие результаты.

Начну с двух мета-результатов:

1. Массовость и открытость конкурса, значительный объем заданий, имеет своим эффектом получение большого массива обрабатываемых данных, что повышает ценность полученных рекомендаций. Диссертационное исследование является уникальным по объему анализируемой информации, оно статистически значимо. Обработка данных с помощью методов статистического анализа произведена корректно.
2. Обеспечение развития компетенций, необходимых для руководителей, по ходу проведения конкурса. Вклад диссертанта в формирование конфигурации конкурса не только как отбора, но и как особого

обучающего мероприятия, является важным практическим результатом.

Среди собственно исследовательских результатов диссертанта следует отметить:

1. Проведен кластерный анализ компетенций для *Теста управленческого потенциала* (дистанционный этап конкурса), который показал более-менее линейное развитие уровня компетенций в связи друг с другом, без проседания одних компетенций на фоне других, а также показал приблизительно одинаковый размер кластеров. Это означает, что кластеры компетенций являются устойчивыми.
2. Выявлено, что среди победителей конкурса представлен «с отрывом» (40%-ная доля среди победителей) кластер «Быстрые и критичные», что дает основание для размышлений о специфике принятия управленческих решений в условиях неопределенности и стремительных изменений в обществе, востребованности Agile-управления.
3. Выявлено, что чем выше уровень руководящих должностей участников, тем выше уровень их компетенций по кластерам. Рост по должностям (участники конкурса) связан с ростом компетентности. Этот результат показывает, что само пребывание в статусе руководителя повышает уровень компетенций, а не снижает их (идея выхода на «потолок возможностей» тем самым подвергается сомнению).
4. Выявлено различие в проявлении компетенций между руководителями малых и больших организаций. Этот результат может быть нетривиально интерпретирован как выявление нового критерия различия малых и больших организаций в соответствии с развитостью компетенций их руководителей.

5. Такие лидерские качества, как поддержание партнерских отношений, напористость, социальная уверенность/ответственность, наиболее ярко выражены для высшего управленческого состава (данные по участникам конкурса, основанные на анализе их компетенций). Диссертант предлагает внести соответствующие нормативные изменения в требования конкурсного отбора для государственных служащих для замещения должностей категории «руководители». Это предложение заслуживает дальнейшего обсуждения и выявления связи компетенций социальной ответственности и компетенций общественного служения, связи компетенций социального партнерства и компетенций взаимодействия с гражданами в рамках партисипативных теорий общественно-государственного управления.

Резюмируя, представленная на соискание ученой степени диссертация является значимым исследованием, вводящим в научный оборот новые данные и обоснованные утверждения, относящиеся к экономическим наукам, на стыке областей государственного управления, менеджмента, управления персоналом, человеческого капитала. Целесообразно дальнейшее развитие тематики исследования в направлениях оценки эффективности назначенных по итогам конкурса руководителей, а также соотношения компетенций и мотиваций социальной ответственности и общественного служения.

Полученные результаты имеют важное практическое значение, они способствуют развитию технологий и отдельных процедур отбора талантливых управленцев для замещения руководящих должностей в организациях, в особенности в государственных органах, эти результаты могут быть применены в целях совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих конкурсный отбор на должности государственной гражданской службы.

Указанные замечания не умаляют значимости диссертационного исследования.

Диссертация отвечает требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Содержание диссертации соответствует паспорту специальности 5.2.6. Менеджмент (экономические науки), а также критериям, определенным пп. 2.1., 2.2., 2.5., 3.1. Положения о присуждении ученых степеней в Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова, а также оформлена, согласно приложениям № 8, 9 Положения о совете по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова.

Таким образом, соискатель Комиссаров Алексей Геннадиевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент.

Официальный оппонент:

Доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой государственной и муниципальной службы факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая Школа экономики»

Барабашев Алексей Георгиевич _____

14 июня 2023 года

Контактные данные:

Тел +7(916)1028312, Email: abarabashev@hse.ru

Специальность, по которой официальным оппонентом защищена диссертация: 09.00.08 – Философские вопросы естествознания

Адрес места работы: 101000, Москва, Мясницкая улица, дом 20, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», факультет социальных наук.

Рабочий тел: +7(495)7729590, доб. 11308. Рабочий email: abarabashev@hse.ru