

В диссертационный совет МГУ.052.7
Федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Московский государственный университет
имени М.В. Ломоносова»
119991, Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 46

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.**

Актуальность избранной темы. В современных условиях функционирования российской экономики, когда происходит цифровизация социально-экономических отношений, а ключевым фактором производства становятся цифровые данные, обработка и использование которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяет существенно повысить эффективность различных видов деятельности, формируются новые требования к руководящим кадрам на различных уровнях управления. При этом в рамках цифровой экономики знания и информация выступают в качестве ключевых драйверов социально-экономического роста, в связи с чем возникает необходимость в формировании и развитии резерва руководящих кадров, обладающих набором соответствующих компетенций, отвечающим стандартам и запросам цифрового общества как на государственном, так и организационном уровнях. Однако, если в практическом плане определенная работа проводится, разрабатывается нормативно-методическое сопровождение формирования и развития кадровых резервов, то в теоретическом плане не происходит научного осмысления происходящих в практической деятельности процессов, хотя отдельные аспекты были рассмотрены в публикациях российских и зарубежных исследователей.

В Российской Федерации с 2017 года проводится открытый массовый кадровый конкурс (ОМКК) «Лидеры России», в котором уже приняли участие сотни тысяч участников, что позволило обеспечить отрасли и предприятия кадрами управленцев высокого уровня. Несомненно, что данный опыт необходимо проанализировать, выявить проблемы, сформировать научно-методическую базу для эффективного использования результатов кадрового конкурса обеспечения организаций и государственных структур

руководящими кадрами, обладающими требуемой квалификацией и личностными компетенциями. В связи с этим актуальность диссертации Комиссарова А.Г. не вызывает сомнений.

Степень обоснованности положений, выносимых на защиту, научных выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

В рецензируемой диссертационной работе Комиссарова А.Г. на основе критической проработки научной литературы по теме исследования и анализа данных, полученных в ходе проведения ОМКК «Лидеры России», была проведена оценка уровня компетенций высших управленческих кадров. Полученные результаты позволили разработать набор компетенций, критически важных для высшего управленческого состава. При этом автор аргументированно обосновывает, в том числе и с точки зрения меритократического принципа отбора руководителей высшего звена, необходимость внесения в нормативные документы, регулирующие процедуры отбора в системе госслужбы, критически важных компетенций: навыки создания партнерств для укрепления горизонтальных связей с другими органами власти и прочими структурами; наличие социальной ответственности (с.135).

Большое значение при проведении процедур отбора играют критерии и показатели, на которых базируется оценка. В связи с этим хочется отметить авторский подход к формированию набора компетенций для использования в открытых кадровых конкурсах. При этом в работе уделено внимание проработке таких понятий, как «профиль компетенций» и «модель компетенций», а также их структуры (с. 35-40) для управленческих кадров. Они весьма востребованы для проведения как текущей оценки, так и в процессе поиска и отбора различных категорий персонала, а также руководителей всех уровней.

Следует отметить проведенный в диссертации кластерный анализ компетенций «первых лиц» разных групп руководящих кадров на основе выборки, превышающей несколько сотен тысяч человек, что позволило выявить перечень преобладающих компетенций «первых лиц», значительно отличающийся от набора управленческих компетенций «вторых лиц». Такой подход позволит проводить оценочные процедуры с учетом должностных особенностей.

Весьма интересным является, с нашей точки зрения, исследование и научное осмысление опыта применения цифровых технологий в процессе конкурсного отбора руководящих кадров, т.к. это позволяет в значительной степени преодолеть субъективизм в оценочных процедурах, с одной стороны,

а, с другой, они приводят к трансформации содержания основных этапов отборочных процедур.

Достоверность и новизна научных выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации.

Критический анализ и научное осмысление зарубежного и российского опыта отбора кадров позволило сформулировать набор критических компетенций для руководителей высшего звена, среди которых особое значение, по мнению автора, приобретает «социальная ответственность».

В работе представлены результаты авторского исследования, целью которого являлось выявление новейших сдвигов в профилях компетенций руководителей и специфика компетенций, присущих первым лицам организации (с. 45-48). На основе глубинных интервью руководителей крупнейших в РФ компаний в сфере HR и HR-консалтинга, представителей органов власти высокого уровня, а также управляющих крупного благотворительного фонда были выявлены компетенции для руководителей первого звена. Так, среди них наиболее востребованные: адаптивность к новым условиям, умение работать в сложной неопределенной среде, навыки антикризисного управления, умение самовосстанавливаться и управлять психоэмоциональной нагрузкой. А для системы государственной службы – способность одновременно учитывать интересы разных заинтересованных сторон.

Данные результатов регрессионного анализа, представленного в диссертационном исследовании, позволили выявить, что у руководителей высшего звена при прочих равных условиях выше показатели знаний, интеллектуальных способностей и управленческого потенциала, а также уровень развития личностных компетенций и мотивационных характеристик.

Представляют интерес результаты кластерного анализа результатов ОМКК «Лидеры России», который позволил сделать ряд интересных выводов: «...получены дополнительные свидетельства о том, что связь между компетенциями, ценными для управленца высшего звена, положительная; выявлено, что обладатели высокой скорости мышления и критического ума имеют относительно более высокую вероятность победить в конкурсе «Лидеры России»...» (с. 126).

В работе исследовались вопросы влияния социально-демографических факторов на уровень развития компетенций. Регрессионный анализ, проведенный на основе большого массива выборки участников конкурса, позволил сделать вывод, что между уровнем развития компетенций и социально-демографическими характеристиками кандидата нет очевидной линейной связи (с. 118).

На наш взгляд, особый интерес представляет использование в процедуре отбора автоматизированной системы искусственного интеллекта оценивания проходящих через «воронку отбора» на первом этапе ОМКК «Лидеры России», что позволило снизить субъективизм при оценке кандидатов на основе 12 тысяч показателей (с. 101), а также сократить временные затраты на проведение оценочных процедур. Следовательно, можно говорить о трансформации содержания этапов отбора под влияние цифровизации.

Необходимо отметить и разработанные соискателем практические рекомендации на основе анализа итогов ОМКК «Лидеры России» за ряд лет, которые позволят улучшить систему обеспечения и развития кадров в органах государственного и муниципального управления, а также улучшить качество подготовки специалистов по государственному и муниципальному управлению. Анализируя итоги общероссийского массового кадрового конкурса, автор обоснованно отмечает, что формирование таких важнейших компетенций руководителей, как командная работа, решение интеллектуальных задач в условиях нехватки времени и информации, необходимо начинать в высших учебных заведениях, а затем развивать в течение профессиональной жизни.

Критические замечания и дискуссионные положения диссертации.

Наряду с указанными выше положительными сторонами диссертационного исследования, необходимо отметить отдельные замечания и неточности, которые носят дискуссионный характер и не влияют на общее положительное впечатление от работы.

1. В работе достаточно много внимания уделяется формированию и описанию компетенций, которые характеризуют успешных руководителей высшего звена, выявленных на основе применения современных научных теорий управления и лидерства, а также на основе авторских исследований, которые позволяют сформировать критерии и показатели оценки этих компетенций. В то же время не уделено должного внимания сущности и содержанию массового отбора руководителей высшего звена, трансформации его этапов в условиях цифровизации, хотя на с. 100-102 диссертации отражена практика использования искусственного интеллекта на начальных этапах отбора.
2. В параграфе 2.3 рассмотрены принципы отбора руководящих кадров в государственных структурах на основе зарубежного опыта, но из текста не очевидны отношение автора к анализируемым системам принципов отбора указанной категории государственных служащих, а также возможность использования их в российской практике.
3. Характеризуя проблемы отбора руководящих кадров в бизнесе (с. 62-68), автор рассматривает проблемы процесса подбора топ-менеджмента в компаниях

преимущественно в целом. При этом недостаточно уделено внимание применяемым в бизнесе именно отборочным процедурам.

4. Имеются определенные диспропорции в изложении материала в третьей главе диссертационного исследования. Так, следовало бы расширить параграфы 3.3. и 3.4. Например, в параграфе 3.3, посвященном методологии исследования и применения технологий искусственного интеллекта при анализе оценочного интервью кандидатов, следовало бы раскрыть сущность и содержание интервью как метода оценки, дать его классификацию, особенности его проведения.
5. Структура диссертационной работы, приведенная в оглавлении, нуждается в пояснении. Так, отдельные таблицы 1 и 3 вынесены отдельно в оглавление. Отсутствует название параграфа 3.7, но в тексте диссертации он есть. Приведенные в отзыве замечания не являются принципиальными и не снижают высокого в целом уровня диссертационного исследования. Представляется, что они могут стать направлениями дальнейших научных исследований в области массового поиска и отбора руководящих кадров, применения современных цифровых технологий и компетентностного подхода в оценочных процедурах.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным Положением о присуждении научных степеней.

Исследование, представленное в рецензируемой диссертации Комиссарова А.Г., является самостоятельным, содержит новые научные результаты и положения, развивающие теорию менеджмента в области управления человеческими ресурсами. Работа является научно-квалификационной и обладает высокой ценностью с точки зрения практической составляющей диссертации, т.к. рекомендации по совершенствованию процедуры отбора руководителей могут быть также использованы для их подготовки и дальнейшего развития с учетом предложенных компетенций для управленческих кадров, в том числе высшего звена.

Автореферат и диссертация отвечают требованиям, установленным Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова к работам подобного рода. Основные положения диссертации были отражены в 6 публикациях Комиссарова А.Г., из них 3 статьи опубликованы в изданиях, индексируемых в базах данных RSCI, Scopus, WoS JCR.

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:

Профессор Департамента психологии
и развития человеческого капитала
Факультета социальных наук
и массовых коммуникаций
федерального государственного
образовательного бюджетного учреждения
высшего образования
«Финансовый университет при
Правительстве Российской Федерации»,
доктор экономических наук
(08.00.05 – «Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)),
доцент

Юлия Вениаминовна Долженкова

Сведения об официальном оппоненте:

почтовый адрес места работы: 125167, Москва, пр-кт Ленинградский, д. 49/2

телефон: +7 (495)249-5170

e-mail: YVDolzhenkova@fa.ru

8 июня 2023 года