

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Комиссарова Алексея Геннадиевича, выполненной на тему «Управление системой конкурсного отбора руководящих кадров в Российской Федерации», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6. Менеджмент

Эффективность труда руководящих кадров в Российской Федерации является одним из важнейших элементов обеспечения высоких темпов экономического и социального развития государства, преодоления негативных тенденций в национальной экономике. Бурные перестройки и перемены, вызванные потоком технических и технологических нововведений, увеличили нагрузку на аппарат управления и привели к возрастанию требований к уровню конкурентоспособности занятых в нем управленцев. Дело не только в необходимости высокой квалификации и исполнительской дисциплины руководящих кадров, но и в их социальной ответственности, мотивации к укреплению и поиску резервов развития партнерства с разными структурами. В этой связи управление системой конкурсного отбора руководящих кадров выступает как фактор эффективности и жизнеспособности национальной экономики. Это обуславливает повышенное внимание ученых к проблемам исследования роли, значимости и особенностей привлечения руководящих кадров на ключевые позиции, а также механизмов управления ими.

Цель диссертационной работы заключается в формировании результативного инструментария управления системой конкурсного отбора руководящих кадров в РФ, готовых к трудовой интеллектуальной мобильности с учетом современных сдвигов в профилях компетенций руководителей и специфики компетенций, присущих первым лицам организации.

Судя по автореферату, в диссертационной работе Комиссарова А.Г. представлены и успешно решены следующие задачи:

- 1) четкая и понятная формулировка цели и задач, предмета и объекта исследования, а также положений научной новизны, которые отражают их соответствие паспорту специальности 5.2.6 – Менеджмент, а именно: пп. 11, 23, 25;
- 2) раскрыто авторское понимание компетентного подхода к управлению отбором высших управленческих кадров во взаимосвязи с совершенствованием кадровой работы и подготовки управленческих кадров для государственной и муниципальной службы;
- 3) на основе анализа преимуществ и недостатков открытых массовых кадровых конкурсов обоснован методический подход, позволяющий повысить объективность и прозрачность процессов выявления ключевых компетенций российских руководителей, повышения качества экспертных ресурсов, развития инструментария (в частности, использования искусственного интеллекта).

Кроме того, нельзя не согласиться с автором в том, что предлагаемые им модель и процедура поиска, оценки и отбора руководящих кадров в процессе

открытых массовых кадровых конкурсов при больших размерах начальной выборки участников с заранее заданными параметрами компетенций имеют практическое значение.

Вместе с тем, автореферат представленной диссертации оставляет следующие вопросы:

1) из содержания автореферата не ясна позиция автора относительно преимуществ и целесообразности организации и проведения конкурсного отбора руководящих кадров в сравнении с конкурсным подбором и выборами на должность. Чем конкурсный отбор как технология привлечения руководящих кадров лучше конкурсного подбора и выборов?

2) в автореферате не отражена концептуальная модель оценки достоинств конкурсантов, принятия решений по итогам конкурса, информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса;

3) конкурентоспособность управленца зависит не только от уровня развития компетенций, перечисленных на стр. 16, но и от того насколько эти компетенции материализуются в его управленческих достижениях (результатах). Как в предложенной модели открытых массовых кадровых конкурсов, и с помощью какого инструментария происходит оценка достижений руководящих кадров в управленческой деятельности?

Высказанные замечания не снижают научной и практической значимости выполненной работы.

Считаю, что диссертационная работа Комиссарова Алексея Геннадиевича, выполненная на тему «Управление системой конкурсного отбора руководящих кадров в Российской Федерации», соответствует требованиям п. 9 Положения о присуждении ученых степеней и требованиям ВАК, а ее автор заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 – Менеджмент.

Я, Сотникова Светлана Ивановна, даю своё согласие на включение персональных данных в документы, связанные с работой диссертационного совета и их дальнейшую обработку.

Профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Новосибирского государственного Университета экономики и управления «НИНХ» (НГУЭУ), доктор экономических наук, профессор

Сотникова Светлана Ивановна

«16» мая 2023г.

Сотникова Светлана Ивановна
Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ» (НГУЭУ)
630005, г. Новосибирск, ул. Каменская, д. 52/1
Телефон: +7 (383) 243-95-12
e-mail: s.i.sotnikova@nsuem.ru