

В диссертационный совет МГУ.052.7
Московского государственного университета
имени М.В. Ломоносова
(119991, Москва, Ленинские горы, 1, строение 46)

ОТЗЫВ

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

В диссертационной работе Комиссарова Алексея Геннадьевича исследована актуальная для менеджмента проблема управления системой конкурсного отбора руководящих кадров. Руководящие кадры играют ключевую роль для развития социальных систем любого уровня – от малых предприятий до крупных государственных учреждений. Уже достаточно давно и учёные, и практики сходятся во мнении, что современный руководитель должен обладать чертами лидера, но однозначного ответа на вопрос, какие именно это черты, до сих пор не сформировалось. Представляется, что набор компетенций лиц, занимающих руководящие должности, может меняться в зависимости от национального контекста, а также от таких факторов, как сфера деятельности организации, ее масштабы, этап жизненного цикла, уровень развитости компетенций персонала и др. Кроме того, процедура отбора кандидатов на занятие вакантных должностей руководящего уровня требует специфического подхода с выделением релевантных способов оценки компетенций руководителя. В этой связи, тема диссертации Комиссарова А.Г., посвященная управлению системой конкурсного отбора руководящих кадров в Российской Федерации, с позиции развития современной науки и практики, представляется очень актуальной.

К достоинствам диссертации можно отнести следующее.

Во-первых, автором проведена значительная работа по анализу теоретической базы исследования, посвященной вопросам компетенций, лидерства, человеческого капитала, меритократии, а также практики, в том числе зарубежной, подбора управленческих кадров для органов власти. Автор ставит

важные проблемы, связанные с необходимостью актуализации и уточнением теоретического и методического подходов в части формулирования важнейших, критически важных компетенций руководителей высшего звена в современной России. Кроме того, автор совершенно правильно указывает на особую роль меритократического принципа при отборе кандидатов на занятие должности руководителя высшего звена. Очень ценно то, что автор обогатил теорию HR-менеджмента двумя новыми компетенциями для руководителей высшего звена в системе государственного и муниципального управления: 1) наличием навыков создания партнерств для укрепления горизонтальных связей с другими органами власти и прочими структурами; 2) осознанием уровня социальной ответственности.

Во-вторых, автором проделана значительная работа по анализу компетенций управленческих кадров, отобранных в процессе участия в конкурсе «Лидеры России», и их (компетенций) корреляции с такими факторами, как масштаб организации, в которой участник конкурса занимает должность, социально-демографическими характеристиками кандидата, уровнем занимаемой в организации должности. Интересными выглядят результаты регрессионного анализа.

В-третьих, автор совершенно правильно указывает на набор ограниченный открытых массовых кадровых конкурсов, требующих совершенствования организации и механизма отбора, повышения качества экспертных ресурсов, развития инструментария, в частности, использования искусственного интеллекта.

Представляют также интерес предлагаемые автором практические рекомендации для органов исполнительной власти и академического сообщества по совершенствованию кадровой работы и аспектов подготовки управленческих кадров для государственной и муниципальной службы.

Эти и другие элементы составляют научную суть рецензируемой диссертации и являются новыми научными результатами.

Вместе с тем, хотелось бы сформулировать некоторые замечания по содержанию автореферата диссертации. В частности, представляется, что автореферат выиграл бы от присутствия в нём графического изображения алго-

ритма процесса отбора кандидатов на занятие вакантных управленческих должностей с учетом внесенных автором предложений по совершенствованию процедуры отбора. Также, было бы нелишне обосновать выбор автором в пользу метода k-средних по сравнению с другими методами кластеризации (например, по сравнению с методом главных компонент или методом LDA-латентного размещения Дирихле). Эти замечания ни в коей мере не затрагивают научной сути диссертации, а скорее касаются способа изложения материала в автореферате.

Диссертация Комиссарова А.Г. содержит новые и оригинальные научные результаты.

Содержание автореферата позволяет сделать вывод, что диссертация «Управление системой конкурсного отбора руководящих кадров в Российской Федерации» соответствует требованиям, предъявляемым к работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук, а ее автор Комиссаров Алексей Геннадьевич заслуживает присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 5.2.6 Менеджмент.

*Заведующий кафедрой менеджмента
экономического факультета
Федерального государственного
автономного образовательного учреждения
высшего образования «Российский
университет дружбы народов имени
Патриса Лумумбы», доктор экономических
наук по специальности 08.00.05, профессор*

В.С. Ефремов

*117198, г.Москва, ул. Миклухо-Маклая, д.6
Тел. +7 (495) 787 38 03, доб. 24-60
efremov-vs@rudn.ru*

*Подпись Ефремова В.С. заверяю
Ученый секретарь Ученого совета
экономического факультета
Федерального государственного
автономного образовательного учреждения
высшего образования «Российский
университет дружбы народов имени
Патриса Лумумбы»*

Е. Ц. Норбоева