

**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 заявленной темы диссертационного исследования убедительно обоснована автором на с. 4 и не вызывает возражений. Действительно, во всем мире процедура выдвижения руководителей на ведущие позиции как в государственном секторе, так и в коммерческой деятельности нередко вызывает немало вопросов. Теоретически в общих интересах создание такой системы продвижения руководителей, которая бы давала возможность занимать управленческие должности тем, кто обладает глубокими профессиональными знаниями, мощным лидерским потенциалом, богатым трудовым и жизненным опытом, высокими моральными качествами. На практике же существует целый ряд препятствий на пути реализации этой идеи. В этой связи представляется весьма интересным, достаточно обоснованным и в то же время смелым тот факт, что в качестве объекта исследования автор выбрал «процесс отбора высших управленческих кадров через выявление ключевых компетенций на примере открытого массового кадрового конкурса «Лидеры России»» (с. 9).

Целью представленного на защиту исследования является «оценка наиболее востребованных компетенций высших руководителей, выявленных по итогам открытого массового кадрового конкурса «Лидеры России» и разработка практических рекомендаций на основе анализа результатов конкурсного отбора» (с. 8). К достижению поставленной цели автор идет, последовательно рассматривая все необходимые для данного типа работ аспекты: теоретико-методологические подходы к пониманию современного образа руководителя-лидера; отечественный и зарубежный опыт отбора руководителей на высшие управленческие позиции; содержание и результаты,

возможности и ограничения открытого массового кадрового конкурса «ЛИДЕРЫ РОССИИ» по данным за 2019-2021 гг.

Заслуживает одобрения и поддержки то, что в теоретической главе автор достаточно широко представил критический обзор исследований в области человеческого капитала, социального капитала, концепции меритократии, теорий лидерства и модели компетенций. Также представляет несомненный интерес проведенный автором во второй главе диссертации анализ современной практики выдвижения руководителей в России и ряде зарубежных стран. Представляется важным то, что автор обобщил комплекс проблем, свойственных системе управления кадрами в рамках российской государственной службы (с. 79-80).

В совокупности проведенное в первых двух главах работы исследование позволило автору представить оригинальную модель компетенций современного руководителя-лидера, дополненную по отношению к уже существующим стандартным требованиям такими компетенциями, как «навыки создания партнерств для укрепления горизонтальных связей с другими органами власти и прочими структурами; наличие социальной ответственности» (с. 10, с. 80-81). Данные компетенции автор вполне обоснованно предлагает включить в нормативные документы, регламентирующие требования к госслужащим.

Особое внимание привлекает авторский анализ открытого массового кадрового конкурса «Лидеры России», который в работе представлен в качестве инструментария кадрового отбора управленцев. Автор детально описывает процедуру конкурса, обосновывает принципы и подходы к его проведению. Ценным вкладом является сформированный в ходе конкурса целевой профиль компетенций управленца, который включает восемь основных компетенций, четыре дополнительных и три поведенческие особенности (таб. 3, с. 86).

В работе детально представлена применяемая при проведении конкурса методика, включающая разнообразные по форме и содержанию задания для

участников, обоснована эволюция подходов к оценке управленческих компетенций лидеров с учетом опыта, накопленного на каждом этапе. При оценке результатов конкурса весьма убедительно выглядит заключение автора о том, что «после первого сезона конкурса из 1200 полуфиналистов треть получили назначения на позиции топ-менеджеров, а из 103 финалистов на руководящие должности в корпоративном или государственном секторе пришли 84 человека» (с. 95).

Существенным авторским вкладом, обладающим всеми признаками научной новизны и практической ценностью, на наш взгляд, следует считать проведенный кластерный анализ компетенций «первых лиц» разных групп управленцев. Представляется важным, что рассматриваются три группы управленцев, существенно отличающиеся как по своим функциям, так и по набору ведущих компетенций. Достоверность результатов подтверждается тем, что данное исследование впервые проведено в России на выборке, превышающей несколько сотен тысяч человек. При анализе уровня развития компетенций и способностей, характерных для людей, занимающих разные типы должностей, автор учитывал в том числе социально-демографические факторы (уровень образования, пол, возраст, место проживания или место участия в конкурсе) с применением регрессионного анализа (МНК-модели) (с. 102-116).

Автор демонстрирует критическое мышление и системный подход, выявляя ограничения в организации и методике проведения открытого массового кадрового конкурса «Лидеры России», при этом доказывает, что существующие ограничения можно разделить на две группы – корректируемые и некорректируемые – и предлагает ряд рекомендаций, направленных на преодоление первых (с. 96-100).

В качестве замечаний к работе и положений, нуждающихся в уточнении, отметим следующее.

Первое. Автору следовало бы более точно указать свой личный научный вклад в формирование набора компетенций для конкурса «Лидеры России»,

поскольку именно этот набор выдвигается им на защиту в качестве второго пункта новизны.

Второе. Некоторые выводы из проведенного автором анализа представляются нам вполне предсказуемыми, например, «Чем выше статус руководителей – участников конкурса, тем выше их средние результаты по тестам способностей» (с. 126). Возникает вопрос, были ли эти или какие-либо другие результаты неожиданными для автора?

Третье. Раздел 3.7 диссертационного исследования содержит развернутый, детальный, адресный комплекс рекомендаций, которые автор предлагает на основе результатов своего исследования. Однако автором не предложено анализа предполагаемых затрат на реализацию данных мероприятий и ожидаемых экономических результатов. Возможно, это может стать предметом будущих исследований.

Четвертое. В тексте встречаются отдельные технические погрешности. Например, в работе некорректно представлена структура исследования: на с. 130-131 представлен выше уже упоминавшийся раздел 3.7 «Практические рекомендации для органов исполнительной власти и академического сообщества по итогам ОМКК «Лидеры России», отсутствующий в оглавлении диссертации.

Вместе с тем, 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 экономических наук, профессор  
заведующий кафедрой экономики труда и персонала  
экономического факультета  
ФГБОУ ВО «Московский государственный  
университет имени М.В. Ломоносова»,

РАЗУМОВА Татьяна Олеговна

9 июня 2023 года

Контактные данные:

тел.: 7(495) 939-15 72, e-mail: [Tatiana.razumowa@yandex.ru](mailto:Tatiana.razumowa@yandex.ru)

Специальность, по которой официальным оппонентом

защищена диссертация:

08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

Адрес места работы:

119991, РФ, Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 46  
ФГБОУ ВО «Московский государственный университет  
имени М.В. Ломоносова», экономический факультет  
Тел.: 7 (495) 939-33 76, e-mail: [office@econ.msu.ru](mailto:office@econ.msu.ru)