

ОТЗЫВ
официального оппонента на диссертационную работу
Вишневской Ирины Петровны
на тему: «Повышение эффективности труда государственных служащих»,
представленную на соискание ученой степени кандидата экономических
наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент)

Актуальность избранной темы

Становление системы государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике проходит очень сложные этапы по причине экономической и политической нестабильности, обусловленной военно-политическим конфликтом. Система государственного управления вынуждена подстраиваться под окружающую среду с высокой степенью неопределенности в долгосрочной перспективе с преобладанием тактического и оперативного управления на всех уровнях государственной власти. Поэтому в таких условиях необходимость повышения эффективности государственной службы является самым актуальным вопросом. Именно от результатов деятельности органов государственной власти любого уровня зависит социально-экономическое развитие государства. В свою очередь, эффективность государственного управления во многом зависит от профессионализма государственных служащих. Именно государственные служащие участвуют в выработке общегосударственных целей и приоритетов, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении всеми сферами жизнедеятельности. В результате развитие теоретических положений и практических рекомендаций по повышению качества государственного управления и эффективности труда госслужащих на основе организационных преобразований в системе госслужбы актуализируют тему диссертационной работы Вишневской И.П. и подтверждают ее востребованность.

Объект, предмет, цель работы логически связаны и четко обозначают поле исследования, а постановка и решение широкого круга задач позволяют достичь поставленной цели.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций

Обоснованность научных положений, сформулированных в диссертации, базируется на научных концепциях построения эффективных систем управления в

рамках функционирования органов государственной власти и подтверждена корректным теоретическим обоснованием разработок отечественных и зарубежных ученых по проблемам повышения эффективности труда персонала.

Все результаты исследования подтверждены данными о результатах работы органов государственной власти из открытых источников. Достоверность результатов исследования подтверждается глубоким анализом представленной информации с применением различных научных методов, в частности: системно-структурный анализ, абстрактно-логический, функционально-логический, научная абстракция, диалектический метод, метод сравнения, исторический метод, а также инструментарий современных информационных технологий.

Достоверность научных выводов, полученных автором при выполнении исследования, подтверждается изучением широкого круга работ отечественных и зарубежных ученых по данной проблематике, статистической и прочей научной информации по вопросам повышения эффективности труда персонала организации в любой сфере деятельности.

Обоснованность и достоверность научных исследований, выводов и рекомендаций подтверждается их апробацией в ходе участия автора в республиканских и международных научно-практических конференциях.

Ознакомление с содержанием диссертации позволяет сделать вывод, что работа представляет собой самостоятельное научное исследование. Все научные положения, результаты и выводы, изложенные в диссертации и выносимые на защиту, в полной мере соответствуют поставленной цели и обеспечивают ее достижение, приведенные в работе научные положения аргументированы в процессе исследования и дают представление о его результатах, что подтверждает обоснованность выводов и рекомендаций в диссертации.

Достоверность и новизна научных положений, выводов и рекомендаций

В своем исследовании автор рассматривает широкий круг вопросов: от проявления кризисных явлений в системе государственного управления с увязкой с системой кадрового обеспечения обозначенной системы до теоретико-методических подходов к повышению эффективности труда государственных служащих.

Диссертация состоит из трех глав, каждая из которых характеризуется определенным вкладом в решение теоретико-методических проблем относительно развития теоретических положений и практических рекомендаций

по повышению качества государственного управления и эффективности труда госслужащих. Предложенные автором концепции, а также научно-методический подход по совершенствованию планирования и оценки деятельности госслужащих адаптированы к условиям ДНР.

Первая глава носит теоретический характер, в ней структурированы кризисные явления в системе государственного управления, которые в большинстве случаев возникают из-за низкого уровня подготовки и квалификации государственных служащих. Результаты исследования свидетельствуют о том, что наиболее угрожающая ситуация возникает, когда состояние развития функций, кадров или технологии выполнения управленческих процедур и операций не соответствуют уровню всех остальных элементов. Очень важной является согласованность структуры и функций.

Как результат получили дальнейшее развитие теоретические основы кризисов в системе государственного управления, в том числе концепция «хорошего публичного управления», основанная на применении эффективности, ответственности и открытости (с. 22-41). Масштабность системы государственного управления и сложность задач организации её эффективного функционирования и развития обуславливают необходимость создания на уровне Правительства Донецкой Народной Республики структурного подразделения. Целью этого подразделения должно быть совершенствование построения и работы системы, а к задачам отнесен постоянный мониторинг состояния различных элементов, звеньев, подсистем, формирование предложений, методических разработок. Это позволит значительно повысить эффективность работы системы и предотвращать организационные кризисы.

В контексте изучения зарубежного опыта (Страны Европейского союза, США, Японии, Канада, Российская Федерация) повышения качества государственного управления и эффективности труда выявлена взаимосвязь государственного управления и государственной службы, что дало возможность обосновать применение инструментов проектного менеджмента (с. 50-65).

Также автором определено, что в рамках интеграционных процессов в российское правовое поле становится полезным использовать канадский опыт заключения соглашений о результативности и разработки четких критериев и механизмов оценки, максимально объективно учитывающих вклад государственного гражданского служащего в выполнение функций и задач органа власти, а также достижение определенных показателей результативности.

Во второй главе проведенный анализ системы государственной службы в Российской Федерации и других зарубежных странах позволил выявить ряд

первоочередных проблем, которые присущи и Донецкой Народной Республике (с. 74-90). В данном случае это касается улучшения качества общественной связи между социумом и государством. Эта проблема может быть решена только в том случае, если деятельность государства подвергается эффективному социальному и гражданскому контролю над обществом и его демократическими институтами.

В работе получили дальнейшее развитие методы оценки эффективности деятельности государственного служащего на примере работы судебной системы в Донецкой Народной Республике, а именно составление личностного профиля, поведенческого плана, оценка на основе анализа определенного сегмента деятельности, оценка служебных обязанностей по предложенной модели управления карьерой и профессионального развития государственных служащих (с.95-111).

Далее по тексту автором определено, что построение модели управления карьерой и профессионального развития госслужащих позволит выделить некоторые компоненты в более общем плане и, приведя их в функциональное взаимодействие, обеспечит наилучший способ достижения цели.

Обобщение точек зрения и подходов позволяет дать следующее определение факторов, влияющих на процесс, в результате которого человеку удастся сохранить качество и уровень своих профессиональных навыков и умений в виде внешних и внутренних. Данные факторы определены на основе понимания государственной службы как совокупности элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность. Данные факторы необходимо учитывать при управлении процессом подготовки госслужащих.

Таким образом, автором представлена классификация факторов, влияющих на профессиональное развитие государственных служащих и включающих две группы, а именно: внешние (военно-политические, социально-экономические, культурные, учитывающие стратегию профессионального развития государственных служащих) и внутренние (институциональные, организационные, индивидуальные, учитывающие эффективность и качество управления профессиональным развитием) (с. 114-115).

В третьей главе диссертационной работы получили дальнейшее развитие организационные преобразования в системе государственной службы, сущность которых заключается в совершенствовании их составляющих: организационно-структурных; развитии технологий принятия и реализации управленческих решений; технологий предоставления услуг; развитию персонала; финансовой поддержке организационных преобразований; внутренних и внешних

коммуникаций; инноваций (с.143-148). Также автором отмечается, что развитие теории и практики государственного управления переходит к концепции New Public Management, то есть «нового публичного управления». Это современная модель, которая позволяет сформировать основную идею в том, что гражданин в такой системе рассматривается не с позиции потребителя государственных услуг, а как клиент, для которого данные услуги предоставляются на особом качественном уровне. То есть происходит переход в основных процессах от регламентации к менеджменту публичных ценностей. В рамках этой концепции в государственном управлении используются методы и инструменты управления, выработанные бизнесом в рыночной экономике.

Установлено, что современные методы планирования и регламентации труда госслужащих не получили широкого распространения (с.160-170). На основании изучения зарубежного опыта по планированию и оценке деятельности госслужащих и с учетом текущей ситуации в Донецкой Народной Республике автором сформулированы следующие методические положения: определение цели деятельности всей госслужбы, каждого ведомства и их подразделений для оценки результата работы; на основе целей определение показателей для оценки результата работы; для обеспечения исполнения принятых показателей результативности должны быть «вилки» должностных окладов и системы премирования; для госслужащих, занимающих руководящие должности, должна быть установлена отдельная система премирования и оценки деятельности; карьерный рост, связанный с результатами работы госслужащего.

Также автором обосновано, что повышение эффективности системы коммуникации подразумевает совершенствование управления коммуникационными потоками. При этом выделяется два подхода к определению эффективности коммуникацией. Первый определяет эффективность коммуникации как соотношение результата коммуникативного процесса и затрат на его обеспечение. Согласно второму подходу эффективность коммуникации – это результат сравнения намеченной цели и достигнутого результата.

В результате усовершенствованы научно-методические подходы по повышению эффективности системы коммуникаций, которые заключаются в дифференциации служебных функций в процессе выполнения конкретных задач сотрудниками одного подразделения; создании постоянно действующих групп для решения проблем межведомственного характера; повышении уровня коммуникативной компетентности служащих по вопросам, входящим в их зону ответственности; совершенствовании переговорного процесса (с.172-174).

Предложения и рекомендации, разработанные в диссертации, одобрены и внедрены в деятельность Управления экономики и промышленности Администрации г. Донецка (справка от 22.06.2020 № 2206), в частности использования научно-методического подхода по совершенствованию планирования и оценки деятельности госслужащих. Теоретические и научно-методические положения диссертации используются в учебном процессе ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» (справка от 29.06.2020 № 01-06/708).

Таким образом, проведенное исследование является логически завершенным, характеризуется новизной решения задач, обоснованностью выводов и рекомендаций. Полученные результаты исследования основываются на глубокой теоретической разработке проблем, критическом обобщении научных трудов отечественных и зарубежных ученых. Достоверность полученных результатов базируется на использовании значительного массива данных, подтверждается достаточной апробацией и отражением в научных работах, использованием в учебном процессе, а также внедрением в практику деятельности органов государственной власти.

Стиль изложения диссертации и автореферата

Главная идея работы прослеживается как на этапе теоретического обобщения, так и на этапе разработки конкретных рекомендаций и их внедрения. Изложение материала в диссертации и автореферате ведется последовательно и обоснованно. Язык диссертации лаконичен, корректен, понятен и соответствует современным научным нормам.

Автореферат достаточно полно отражает содержание, основные положения и выводы диссертационной работы, является идентичным ей. Автореферат написан научным стилем, литературным языком, соответствует предъявляемым ВАК требованиям к диссертационным работам на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Дискуссионные положения и замечания

Отмечая целостность и завершенность диссертационной работы, обоснованность, достоверность, новизну и значимость представленных в ней

научных положений и выводов необходимо высказать отдельные замечания и пожелания, которые побуждают к дискуссии:

– на стр. 41 автор говорит о системе показателей качества государственного управления, построенной на основе принципов «хорошего публичного управления», то есть описывается интегральный показатель GRICS. Однако, далее по тексту диссертации ни один из показателей входящий в GRICS, в том числе и в рамках процедуры оценки государственного управления и эффективности труда госслужащих не используется;

– на рис. 1.1 (стр. 47) диссертационной работы автором представлены результаты внедрения проектного управления в Белгородской области. Однако, далее по тексту диссертации данный инструмент не находит должно развития;

– параграф 2.1 в большей степени посвящен анализу системы государственного управления и эффективности труда госслужащих именно в Российской Федерации. Так, дана оценка степени доверия населения к органам государственной власти, выявлены ключевые барьеры в развитии государственной гражданской службы, дана оценка общего уровня профессионализма государственных гражданских служащих РФ. На наш взгляд, данный опыт следовало бы отразить и на примере Донецкой Народной Республики в целом, а не ограничиваться только оценкой работы судебной системы, представленной далее в параграфе 2.2;

– в параграфе 2.2 автором анализируется динамика поступления дел и материалов в суды общей юрисдикции Донецкой Народной Республики в 2015-2017 годах. Однако какая загрузка на одного госслужащего не рассчитывается, а результаты анализа переводятся в контекст того, что для оценки эффективности работы госслужащих становится сложной задачей из-за разнообразия и универсальности руководителей в системе судебной власти. Данный тезис, безусловно, является ценным и правильным, однако, на наш взгляд, требует развития с точки зрения выведения универсальных показателей загрузки госслужащих в судебной системе;

– на стр. 157 (рис. 3.1) автором рассматривается концептуальное представление процесса повышения эффективности государственного управления в Донецкой Народной Республике. Однако, далее по тексту автор не дает пояснения относительно того, какое структурное подразделение в рамках органа государственной власти будет проводить бенчмаркинг и каким образом будет выбираться эталонное значение для соответствующего органа государственной власти.

Заключение о соответствии диссертации критериям, установленным п.2.2 «Положения о присуждении ученых степеней»

Оценивая в целом весь комплекс проведенных автором исследований считаю, что диссертационная работа на тему: «Повышение эффективности труда государственных служащих» по смыслу, уровню теоретической обоснованности и практической направленности выводов и разработок является завершенным самостоятельным трудом, соответствующим специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент).

По научной новизне, теоретической ценности, практической значимости полученных результатов диссертационная работа соответствует требованиям, установленным п.2.2 для соискателей ученой степени кандидата наук «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор – Вишневская Ирина Петровна заслуживает присуждение ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: (по отраслям сферы деятельности, в т.ч. менеджмент).

Я, Пожидаев Артур Евгеньевич, согласен на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Официальный оппонент:

Кандидат экономических наук,

25.00.02– Механизмы государственного управления,

доцент, заведующий кафедрой таможенного дела

Государственное образовательное учреждение

высшего образования Луганской Народной Республики

«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»,

_____ Пожидаев Артур Евгеньевич

Луганская Народная Республика 91034, г. Луганск,

кв. Молодежный, 20а.

Тел.: +38 (0642) 34-48-48

Эл. почта: dahl.univer@yandex.ru

Сайт организации: <http://dahluniver.ru>

