

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научной работе
ЮУВПО «Донецкий националь-
ный технический университет»,
д.т.н., профессор

С.В.Борщевский

2021г.



ОТЗЫВ

ведущей организации по диссертации Вишневской Ирины Петровны на тему: «Повышение эффективности труда государственных служащих», представленной на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент)

Актуальность для науки и практики

На современном этапе становления экономики Донецкой Народной Республики под воздействием внешних факторов значительного внимания требует построение эффективной системы государственного управления. Важнейшей составляющей данного процесса является эффективная работа государственных гражданских служащих. Даже в условиях неопределённости в системе государственного управления должны находиться профессиональные управленцы новой генерации, способных мыслить и действовать системно и эффективно на опережение.

Также необходимо отметить, что разрыв между непрерывно меняющейся жизнью и субъектом управления углубляется, что порождает кризисные явления. Это сдерживает темпы социального прогресса, порождает социальные, политические, экономические, духовные, биологические и техногенные катастрофы. Исходя из этого, необходимо принять меры по подготовке и профессиональной переподготовке, повышению квалификации управленческих кадров, на конкурсной основе назначать управленцев нового типа, обладающих творческим складом ума, стратегическим мышлением, высокой работоспособностью, умением организовывать процессы управления в современных условиях.

В этой связи становится актуальным вопрос развития методических положений в части повышения качества государственного управления и эффективности труда госслужащих, которые позволяли бы обеспечить ускорение интеграционных процессов с Российской Федерацией, а диссертация Вишневецкой И.П. на тему «Повышение эффективности труда государственных служащих» является весьма своевременной работой для решения уже текущих проблем в контексте управления персоналом.

Основные научные результаты и их значимость для науки и производства

Основные научные результаты, полученные автором, заключаются в следующем.

1. Усовершенствована 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 (рис. 2.6, с. 114-115). Такая классификация обосновывает необходимость разработки стратегии профессионального развития государственного служащего, а также обеспечения эффективности и качества профессионального развития.

2. Усовершенствованы научно-методические подходы к повышению эффективности системы коммуникаций, заключающиеся 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. 175-176).

3. Получили дальнейшее развитие теоретические основы кризисов в системе государственного управления (с.21-26), в том числе принципы «хорошего публичного управления» (табл. 1.2, с. 41), которые позволили сформулировать концепцию общественной ценности в контексте морально-этического поведения госслужащих. Этот фактор становится определяющим и влияющим на эффективность управленческой деятельности.

4. Также автором применялся системный подход для исследования взаимосвязи государственного управления и государственной службы в контексте зарубежного опыта, что дало возможность обосновать применение инструментов проектного менеджмента. В частности, результаты применения проектного подхода были рассмотрены на примере Белгородской области РФ (рис. 1.1., с.47). Отмечено, что административная реформа в качестве своей цели имеет трансформацию философии и культуры государственной службы.

5. На основе изучения зарубежного опыта получили дальнейшее развитие методы оценки эффективности деятельности государственного служащего, а именно составление личностного профиля, поведенческого плана, оценка на основе анализа определённого сегмента деятельности, оценка служебных обязанностей по предложенной модели управления карьерой и профессионального развития государственных служащих (рис. 2.12 и 2.13, с. 133-136). Обозначенная модель позволит выделить некоторые компоненты в более общем плане и, приведя их в функциональное взаимодействие, обеспечит наилучший способ достижения цели.

6. Получили дальнейшее развитие и 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. Для внедрения организационных преобразований также необходимо учитывать следующие факторы: высокая степень недовольства существую-

щим положением, чётко определённое состояние, которого необходимо достичь, знание практических шагов по реализации организационных преобразований (с. 148-155).

7. Получил дальнейшее развитие научно-методический подход по совершенствованию планирования и оценки деятельности госслужащих, сущность которого заключается в: определении цели деятельности госслужбы каждого ведомства и подразделения, а также отдельных государственных служащих; определении показателей для оценки результата работы; определении основных механизмов обеспечения принятых показателей результативности; обеспечении эффективности показателей расходов в формировании механизма продвижения по службе; создании системы трудовой мотивации государственных служащих (с. 160-168).

8. В процессе применения процессного подхода автором сформированы критерии профессионального государственного служащего в Донецкой Народной Республике в современных условиях на основе определения психосоциального типа работника, развитие профессиональных компетентностей с высокой мотивацией к выполнению обязанностей и профессиональной вовлеченностью. Основным регулятором в обозначенной схеме обучения государственного служащего с учётом работы систем управления человеческим ресурсами (рис. 3.2, с. 170) является уровень мотивации, фонда оплаты труда и демотивация в виде штрафов за недостижение ключевых показателей эффективности (КПЭ). Отслеживание обозначенных ранее показателей позволяет определить эффекты, необходимые для настройки системы мотивации. По достижению определённого уровня знаний, опыта в системе обучения профильное структурное подразделение формирует предложения по продвижению служащего на соответствующие должности (с. 169-172).

Достоверность результатов диссертации

Достоверность результатов работы обеспечивается использованием ряда методов, среди которых следует выделить: системно-структурный анализ, абстрактно-логический, функционально-логический, научной абстракции, диалектический метод, метод сравнения, также концептуальный и системные подходы.

Результаты диссертационной работы апробированы на конференциях различного уровня, представлено 3 работы апробационного характера. Всего опубликовано 10 научных работ, в том числе 7 статей в рецензируемых научных изданиях.

Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход решения проблемы, связанной с развитием теоретических положений и практических рекомендаций по повышению качества государственного управления и эффективности труда госслужащих.

Рекомендации по использованию результатов и выводов диссертации

Считаем целесообразным использовать результаты диссертационной работы И.П. Вишневской в практической деятельности органов государственной власти. Имеются рекомендации и в образовательной сфере, в части использования отдельных положений работы в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» при изложении учебных дисциплин: «Основы менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Менеджмент в социальной сфере», «Методы исследования в менеджменте», «Креативный менеджмент».

Общие замечания

В качестве замечаний следует отметить следующие:

1. Параграф 1.3. посвящён изучению зарубежного опыта в сфере повышения качества государственного управления и эффективности труда госслужащих. В частности, анализируется опыт Франции, Германии, США, Канады и Российской Федерации. Однако, по каким критериям были выбраны страны для анализа, автор не указывает. Очевидно, что подавать зарубежный опыт необходимо с учётом тех институтов, которые определяют закономерности развития современного общества. Как отмечал Дж. Даймонд: "Нельзя просто поделиться опытом работы эффективных институтов с бедными странами вроде Парагвая и Мали и ждать, что они применят полученные знания и по показателям ВВП на душу населения догонят Соединённые Штаты и Швейцарию. ... Эффективные институты – это не случайный параметр, который мог с равной вероятностью появиться у любого общества планеты, будь то Дания или Сомали" (Даймонд Дж. Ружья, микробы и сталь: Судьбы человеческих обществ/ Дж. Даймонд. – М.: АСТ:АСТ МОСКВА: CORPUS. – 2010. – 604 с.).

2. В работе в целом следовало больше внимания уделить институциональному аспекту проблемы, в особенности неформальным нормам, которые существенно влияют на эффективность труда государственных служащих.

3. Пункты научной новизны: «получили дальнейшее развитие: теоретические основы кризисов в системе государственного управления, в том числе концепция....» и «исследования взаимосвязи государственного управления и государственной службы в контексте зарубежного опыта...» (с. 7-8), требуют уточнения, поскольку они не в полной мере характеризуют содержательную сторону полученных автором результатов, их отличия от положений предшественников.

4. На с. 169, табл. 3.2. описывается стратегический и тактический подходы к повышению эффективности деятельности государственных служащих. Причём в рамках управления человеческими ресурсами в стратегическом

подходе указывается система мотивации и КПЭ, а в тактическом – подбор кадров и формирование резервов. Однако понятие «управление человеческими ресурсами» достаточно широкие и включает в себя все функции управления персоналом, в том числе и разработку регламентов, создание условий для работы, систему обучения и аттестации кадров и пр. Поэтому использование обозначенных подходов в контексте управления человеческими ресурсами требует пояснения.

5. На с. 170, рис. 3.2 автором представлена схема обучения государственного служащего с учётом работы систем управления человеческим ресурсами, где в рамках данного блока представлено две функции «планирование» и «планирование карьеры», что требует пояснения далее по тексту. А именно, не указано, почему одна и та же функция управления выносится в разные составляющие, ориентированные на повышение квалификации, получение новых компетенций госслужащими.

6. На стр. 175 автор утверждает, что «... для оценки эффективности организационной коммуникации между структурными подразделениями или государственными служащими можно использовать два подхода. При первом подходе используются экономические показатели в виде соотношения результата коммуникативного процесса к затратам на его обеспечение. Второй подход предусматривает абсолютный показатель в виде эффекта от сравнения планируемой цели и достигнутого результата...». Однако далее по тексту расчёт таких показателей не приведён, в частности не указано, как можно определить результаты коммуникационного процесса в органах государственной власти.

Заключение

Диссертация И.П. Вишневской «Повышение эффективности труда государственных служащих» представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему и направленную на развитие теоретических положений и практических рекомендаций по

повышению качества государственного управления и эффективности труда госслужащих. Важной составляющей в работе является то, что изученный опыт, разработанные рекомендации можно адаптировать к условиям становления системы государственной гражданской службы в ДНР.

Выводы и рекомендации в основном достаточно обоснованы. Автореферат диссертации и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации. Научные результаты, полученные И.П. Вишневской, имеют теоретическое и практическое значение для такой отрасли знаний, как менеджмент, а также отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении учёных степеней, а её автор, Вишневская Ирина Петровна, заслуживает присуждения учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: менеджмент).

Отзыв обсуждён и одобрен на заседании кафедры экономической теории и государственного управления ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет» «25» января 2021 г., протокол № 6.

Я, Вишневская Елена Николаевна, согласна на автоматизированную обработку моих персональных данных.

Кандидат экономических наук по специальности 08.01.01 – Экономическая теория, доцент, заведующая кафедрой экономической теории и государственного управления Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет»

Елена
Николаевна
Вишневская

Подпись Вишневской Е.Н. удостоверяю:

Почтовый адрес: 83001, ДНР, г. Донецк, у. Артема, 58
тел. +38 (062) 301-07-09; +38 (062) 301-07-69;
E-mail: donntu.info@mail.ru
Официальный сайт: donntu.org

