

**Заключение диссертационного совета Д 01.001.01 на базе
Государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики
по диссертации
на соискание ученой степени кандидата наук**

аттестационное дело № _____
решение диссертационного совета Д 01.001.01 от 19.02.2021 г. № 2

**О ПРИСУЖДЕНИИ
Вишневской Ирине Петровне
ученой степени кандидата экономических наук**

Диссертация «Повышение эффективности труда государственных служащих», представленная 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), принята к защите «17» декабря 2020 года, протокол № 19 диссертационным советом Д 01.001.01 на базе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а, Приказ Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 01.10.2015 № 633.

Соискатель Вишневская Ирина Петровна 1980 года рождения.

В 2007 году окончила Донецкий государственный университет управления и получила полное высшее образование по специальности «Финансы» и квалификацию «магистр по финансам». В 2020 году окончила аспирантуру Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики».

В период 1998-2016 гг. работала в Донецком лицее с усиленной военно-физической подготовкой. С декабря 2016 года работает в Верховном Суде

Донецкой Народной Республики; сначала в должности начальника отдела кадрового обеспечения и государственной службы Судебного департамента при Верховном Суде Донецкой Народной Республики; с ноября 2018 года и по настоящее время – в должности начальника Управления государственной службы и кадрового обеспечения Судебного департамента при Верховном Суде Донецкой Народной Республики.

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента непроизводственной сферы Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.

Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор Дорофиев Вячеслав Владимирович, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», проректор по научной работе.

Официальные оппоненты:

1. Хромов Николай Иванович – доктор экономических наук, доцент, Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет», профессор кафедры национальной и региональной экономики;

2. Пожидаев Артур Евгеньевич – кандидат наук по государственному управлению, доцент, Государственное образовательное учреждение высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», заведующий кафедрой таможенного дела

дали положительные отзывы о диссертации.

Ведущая организация Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» в своем положительном заключении, подписанном Вишневской Еленой Николаевной, кандидатом экономических наук, доцентом,

заведующим кафедрой экономической теории и государственного управления, и утвержденном Борщевским Сергеем Васильевичем, проректором по научной работе, доктором технических наук, профессором, указала, что: диссертация Вишневской И.П. представляет собой законченную научно-исследовательскую работу, выполненную на актуальную тему; выводы и рекомендации в основном достаточно обоснованы; автореферат диссертации и публикации автора в полной мере отражают содержание диссертации; научные результаты имеют теоретическое и практическое значение; диссертация отвечает требованиям п. 2.2 Положения о присуждении ученых степеней, а ее автор, Вишневская Ирина Петровна, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент).

Соискатель имеет 10 опубликованных работ, в том числе по теме диссертации 10 работ, из которых 7 работ опубликованы в рецензируемых научных изданиях, 3 работы апробационного характера. Общий объем научных работ составляет 3,76 п.л., из них 3,70 п.л. принадлежат лично автору.

Наиболее значимые работы по теме диссертации:

1. Вишневская, И.П. Кризисы в системе государственного управления / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2018. – № 1 (83). – С. 218-222.

2. Вишневская, И.П. Государственное управление и государственная служба: взаимосвязь, проблемы / И.П. Вишневская // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 9: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 6-16.

3. Вишневская, И.П. Зарубежный опыт повышения качества государственного управления и эффективности труда госслужащих / И.П. Вишневская // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник

научных работ серии «Государственное управление». Вып. 10: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2018. – С. 62-73.

4. Вишневская, И.П. Научно-методические подходы к оценке деятельности государственных служащих (на примере осуществления правосудия судами общей юрисдикции ДНР) / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2018. – № 4 (86). – С. 190-195.

5. Вишневская, И.П. Современные подходы к оценке эффективности деятельности государственных служащих / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2019. – № 1 (87). – С. 206-210.

6. Вишневская, И.П. Совершенствование системы планирования и оценки деятельности государственных служащих / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2019. – № 4 (90). – С. 210-214.

7. Вишневская, И.П. Повышение эффективности организационной коммуникации и мотивации труда госслужащих / И.П. Вишневская // Менеджер. – 2020. – № 1 (91). – С. 241-250.

На диссертацию и автореферат поступили отзывы:

1. Отзыв кандидата экономических наук, заместителя директора Высшей школы управления, доцента кафедры менеджмента и маркетинга ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (Российская Федерация, г. Белгород) Семибратского Максима Викторовича. Отзыв положительный. Замечания: 1. Так, например, на стр. 7 автором акцентируется внимание на профессиональных стандартах, которые должны стать основой формирования и прохождения кадровых процессов, включая процессы планирования, мотивации и карьерного роста. И далее говорит о том, что и в Донецкой Народной Республике, и в Российской Федерации необходимо еще много чего сделать для развития этих стандартов. Эта точка зрения является достаточно интересной. Однако далее по тексту автореферата больше нигде не упоминается об утвержденных в РФ профессиональных стандартах, они никак не анализируются и не рассматриваются. 2. На стр. 15 (рис. 3) среди оценочных показателей

повышения эффективности труда государственных служащих автор выделяет такой показатель, как повышение уровня удовлетворенности трудом. Наряду с другими предложенными автором показателями этот показатель является субъективным и не носит единого числового (количественного) выражения в отличие от остальных. Из текста не понятно, какими методами или инструментами автор планирует проводить такую оценку.

2. Отзыв доктора экономических наук, профессора, декана факультета экономики и управления АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет» (Луганская Народная Республика, г. Луганск) Шевченко Марии Николаевны. Отзыв положительный. Замечания:

1. Дискуссионным является утверждение автора относительно того, что «...повышение эффективности госслужбы тесно связано с совершенствованием ее кадрового состава. Именно поэтому важной задачей является применение таких методов трудовой мотивации (административных, организационно-экономических, социально-психологических) для госслужащих, которые будут способствовать профессиональной и творческой реализации...». В данном случае следует детализировать, что именно автор имел в виду под совершенствованием кадрового состава, так как это не только система мотивации и выработка нравственных ценностей, а должен быть комплекс мероприятий. 2. На стр. 12 автор использует психодиагностические методы, направленные на диагностику ценностной составляющей профессиональной деятельности («Якоря карьеры» Э. Шейна). Однако почему выбрана именно эта методика, в автореферате не раскрывается.

3. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры «Экономика и менеджмент» ГОУ ВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Кольцова Станислава Валентиновича. Отзыв положительный. Замечания:

1. Так, например, на стр. 6 автором определено, что «...Кризисы системы государственного управления, как правило, являются комплексными, в них выявляются комплексные организационные и технологические противоречия, присутствуют также экономические и психологические составляющие, но

наиболее разрушительными являются политические и организационные кризисные ситуации...». Далее автор останавливается подробно на организационном кризисе системы государственного управления. Однако, на наш взгляд, в условиях политической нестабильности также следовало бы уделить должное внимание и политическому кризису. 2. На стр. 10 автором «...предложено главным критерием оценки эффективности власти считать общественное мнение, для чего: регулярно исследовать мнение социума; сохранять важность общественного мнения путем принятия современных адекватных мер; применять средства массовой информации...». Однако далее по тексту автором не представлены ни инструменты, с помощью которых можно проводить такие исследования мнения социума, ни показатели, которые позволят определять этот уровень социума.

4. Отзыв кандидата экономических наук, доцента, доцента кафедры экономики ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия» (Донецкая Народная Республика, г. Макеевка) Удалых Ольги Алексеевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. В автореферате автор предлагает проводить оценку труда государственного служащего по результатам с помощью системы ключевых показателей эффективности (КПЭ), в которую включены коллективные и индивидуальные показатели (стр. 10-11). На наш взгляд, целесообразно было бы конкретизировать, какие показатели входят в группу коллективных КПЭ, которые могут применяться для оценки работы структурного подразделения или органа государственной власти, и какие – в группу индивидуальных КПЭ, относящихся к результатам работы государственного служащего, а также уточнить методику их оценки. 2. Автор отмечает, что в системе государственной службы могут осуществляться организационные преобразования нескольких типов, а именно реструктуризация, реориентация, ревитализация, перемоделирование (стр. 17). На наш взгляд, целесообразно уделить внимание сущности и механизмам осуществления данных типов преобразований для обеспечения возможностей их эффективного использования с учетом современного уровня развития системы государственной службы.

5. Отзыв доктора экономических наук, профессора, проректора по научной работе ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (Донецкая Народная Республика, г. Донецк) Азарян Елены Михайловны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 9 автором отмечается, что в диссертации представлен эффект от внедрения проектного управления в Белгородской области Российской Федерации. Однако далее по тексту автореферата данный опыт не трансформирован в проектной части исследования, что требует пояснения. 2. На стр. 17 автореферата автор утверждает, что базой для контроля изменения уровня мотивации госслужащих является проведение опроса о наиболее значимых факторах мотивации и демотивации деятельности. Однако в аналитической части исследования такие данные представлены на примере работы госслужащих в судебной системе, и какие структурные подразделения или внешние эксперты должны проводить такие опросы, из текста автореферата не ясно.

6. Отзыв доктора экономических наук, доцента, профессора кафедры экономики и менеджмента Института экономики и права (филиала) ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в г. Севастополе (Российская Федерация, г. Севастополь) Тумаковой Светланы Владимировны. Отзыв положительный. Замечания: 1. Одну из задач автор формулирует как «установить взаимосвязь государственного управления и государственной службы в контексте зарубежного опыта повышения результативности и эффективности» (стр. 2), однако далее по тексту автореферата автор описывает опыт только Российской Федерации и Канады. Соответственно, почему опыт повышения эффективности и результативности служащих рассмотрен именно с позиции данных стран, автор не обосновывает (о чем можно судить по материалу, изложенному в автореферате). 2. На стр. 15 автор описывает модель управления карьерой и профессиональным развитием государственных служащих в условиях ДНР, которая, на наш взгляд, не учитывает такого элемента, как формирование кадрового резерва, что значительно расширило бы практические возможности и усилило бы значимость такой модели.

7. Отзыв доктора экономических наук, доцента, заведующего кафедрой экономики, управления и аудита ФГБОУ ВО «Юго-западный государственный университет» (Российская Федерация, г. Курск) Бессоновой Елены Анатольевны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 7 автором акцентировано внимание на 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. Однако каким образом можно просчитать эффективность данного подразделения, автор не указывает. Требуется и пояснение относительно расширения штатной численности аппарата Правительства. 2. На стр. 15, рис. 3 автором представлена модель управления карьерой и профессиональным развитием государственных служащих в условиях ДНР. Одним из оценочных показателей является повышение уровня удовлетворенности трудом. Однако каким образом можно рассчитать данный показатель, автор не рассматривает в методических подходах, что требует дальнейшего пояснения.

8. Отзыв кандидата наук по государственному управлению, доцента, доцента кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры» (Донецкая Народная Республика, г. Макеевка) Пушкаревой Натальи Александровны. Отзыв положительный. Замечания: 1. На стр. 10-11 автореферата автор утверждает, что оценку труда государственного служащего целесообразно проводить с помощью системы ключевых показателей эффективности (КПЭ), которые структурированы на коллективные и индивидуальные. Считаем, что было бы целесообразно представить указанные показатели эффективности в тексте автореферата, поскольку данный вопрос имеет непосредственное отношение к теме исследования и отражает глубину рассмотренных соискателем вопросов государственной службы и государственного управления. 2. На стр. 9 автореферата автор приводит шесть основных стратегий в контексте зарубежного опыта, которые могут быть внедрены в

Донецкой Народной Республике, однако не уточняет, какая из указанных стратегий наиболее приоритетна и по каким критериям, а также возможно ли внедрение сразу нескольких стратегий, если да, то в каких комбинациях.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их соответствием требованиям п.п. 3.20, 3.22, 3.23, 3.28 Положения о присуждении ученых степеней, утвержденного Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 № 2-13, их широкой известностью своими достижениями в области специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: менеджмент), наличием публикаций в соответствующей сфере исследования и способностью определить научную и практическую ценность диссертации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработано концептуальное представление процесса повышения эффективности государственного управления в Донецкой Народной Республике, с учетом выявленных закономерностей между влиянием факторов внешней среды и ресурсного обеспечения процессов функционирования и развития системы государственной службы;

предложены 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;

доказана взаимосвязь государственного управления и государственной службы в контексте зарубежного опыта, что дало возможность обосновать применение инструментов проектного менеджмента;

введена в понятийный аппарат формулировка понятия «хорошее публичное управление».

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

доказана роль модели управления карьерой и профессионального развития государственных служащих в объединении оценок эффективности деятельности государственного служащего, а именно: составление личностного профиля, поведенческого плана, оценка на основе анализа определенного сегмента деятельности и служебных обязанностей;

применительно к теме диссертации результативно *использованы* методы: системно-структурный анализ, абстрактно-логический, функционально-логический, научной абстракции, диалектический метод, метод сравнения, исторический метод, а также инструментарий современных информационных технологий;

изложены 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;

раскрыты основы кризисов в системе государственного управления;

изучены факторы, которые представлены в рамках определенной классификации по двум группам: внешние (военно-политические, социально-экономические, культурные, учитывающие стратегию профессионального развития государственных служащих) и внутренние (институциональные, организационные, индивидуальные, учитывающие эффективность и качество управления профессиональным развитием);

проведена модернизация научно-методических подходов по повышению эффективности системы коммуникаций, что позволяет получить такие результаты как: дифференциация служебных функций в процессе выполнения конкретных задач сотрудниками одного подразделения; создание постоянно действующих групп для решения проблем межведомственного характера; повышение уровня коммуникативной компетентности служащих по вопросам, входящим в их зону ответственности; совершенствование переговорного процесса.

Значение полученных соискателем результатов исследования для практики подтверждается тем, что:

разработаны и внедрены рекомендации в части совершенствования планирования и оценки деятельности госслужащих, а также научно-методических подходов по повышению эффективности системы коммуникаций и трудовой мотивации госслужащих в практику Управления экономики и промышленности Администрации г. Донецка (справка о внедрении от 22.06.2020 № 2206);

определены перспективы использования методов оценки эффективности деятельности государственного служащего, основанные на использовании технологии составления личностного профиля и поведенческого плана;

создана система практических рекомендаций по определению психосоциального типа работника для обеспечения дальнейшего развития профессиональных компетентностей с высокой мотивацией к выполнению обязанностей и профессиональной вовлеченностью;

представлены результаты по обобщению современных концепций кризисов в системе государственного управления как особого состояния в функционировании и развитии системы государственно-властных структур, которые используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» при изложении следующих дисциплин: «Основы менеджмента», «Стратегический менеджмент», «Менеджмент в социальной сфере», «Методы исследования в менеджменте», «Креативный менеджмент» (справка от 29.06.2020 № 01-06/708).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теория диссертационного исследования основывается на репрезентативных и проверяемых данных, полученных в ходе проведенного соискателем эмпирического исследования, они согласуются с опубликованными официальными данными по теме диссертации и с выводами, полученными другими авторами;

идея базируется на анализе источников, обобщении исследовательского опыта изучения материалов, диссертаций, научных публикаций, посвященных вопросам повышения качества государственного управления и эффективности труда госслужащих;

использовано сравнение полученных автором данных с ранее рассмотренными теоретическими подходами;

установлено качественное соответствие авторских результатов результатам, представленным в других научных источниках по данной тематике;

использованы современные методики сбора и обработки исходной информации, такие как: системно-структурный анализ, синтез, обобщение и систематизация данных. Для обработки экономической информации использованы программные средства общего (построения таблиц, диаграмм, рисунков, схем) и специального (экспертные и гипертекстовые системы) назначения.

Личный вклад соискателя состоит в развитии теоретических положений и практических рекомендаций по повышению качества государственного управления и эффективности труда госслужащих, а именно в: научно-обоснованном применении методов оценки эффективности деятельности в государственной службе; представленной классификации факторов, оказывающих влияние на профессиональное развитие госслужащих; развитии организационных преобразований в системе госслужбы на основе совершенствования организационно-структурных составляющих; развитии научно-методического подхода по совершенствованию планирования и оценки деятельности госслужащих; обосновании критериев профессионального государственного служащего в современных условиях; развитии научно-методических подходов по повышению эффективности системы коммуникаций и трудовой мотивации государственных служащих.

На заседании 19 февраля 2021 года диссертационный совет принял решение присудить Вишневской Ирине Петровне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 21 человек, из них 7 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: менеджмент), участвовавших в заседании, из 28 человек, входящих в состав совета, дополнительно введены на разовую защиту 0 человек, проголосовали: за 21, против 0, недействительных бюллетеней 0.

Председатель
диссертационного совета Д 01.001.01
д-р гос. упр.



В.Ю. Чернецкий

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 01.001.01
канд. гос. упр., доцент

А.В. Кретьова

19 февраля 2021 года