

Рецензия

на статью Краснова Н. В.
«Кадровая политика государственной службы в РФ: инструменты привлечения и эффективного использования человеческого капитала»

Статья Краснова Н. В. посвящена комплексному анализу кадровой политики государственной службы Российской Федерации в контексте управления человеческим капиталом, что является одной из ключевых задач современного государственного управления. В условиях цифровой трансформации, роста требований к качеству публичных услуг и обострения конкуренции за квалифицированные кадры выбранная тематика отличается высокой актуальностью и практической значимостью.

Автор последовательно раскрывает содержание кадровой политики государственной службы, рассматривая её как системный инструмент формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала. В работе корректно представлена эволюция теоретических подходов к понятию человеческого капитала и обоснована специфика его применения в сфере публичного управления, где результативность выражается не только в экономических показателях, но и в уровне доверия граждан, качестве управленческих решений и институциональной устойчивости государства.

Сильной стороной статьи является сочетание теоретического анализа с рассмотрением действующей нормативно-правовой базы и практики функционирования государственной гражданской службы. Автор аргументированно выделяет ключевые проблемы кадровой политики, включая бюрократизацию кадровых процедур, формализм в оценке результативности, коррупционные риски и ограниченную привлекательность государственной службы для талантливых специалистов. Эти выводы выглядят обоснованными и согласуются с современными научными и прикладными исследованиями в данной области.

Отдельного внимания заслуживает ориентация исследования на перспективные направления развития кадровой политики. Автор логично акцентирует внимание на цифровизации кадровых процессов, развитии компетенций для цифровой экономики, внедрении элементов управления талантами и формировании клиентоориентированной модели государственной службы. Предложенные направления не носят декларативного характера, а вытекают из проведённого анализа и отражают современные тенденции модернизации публичного сектора.

Вместе с тем дальнейшее развитие исследования могло бы быть связано с расширением эмпирической части, в частности с анализом практики внедрения цифровых HR-инструментов в отдельных органах государственной власти или сравнением российских подходов с зарубежными моделями управления человеческим капиталом в публичном секторе.

В целом статья представляет собой целостное, методически выверенное исследование, отличающееся логичной структурой, корректным использованием понятийного аппарата и обоснованными выводами. Материалы и результаты работы могут быть использованы как в научных

исследованиях, так и в практике совершенствования кадровой политики органов государственной власти.

Статья рекомендуется к публикации в научном журнале.

Рецензент - Шахбанов Рамазан Бахмудович, доктор экономических наук, профессор, Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Россия

Reviewer - Shakhbanov Ramazan Bakhmudovich, Doctor of Economics,
Professor, Dagestan State University,
Makhachkala, Russia

