

На правах рукописи



ПЕРМЯКОВ ЮРИЙ ВИТАЛЬЕВИЧ

**СОВРЕМЕННЫЕ ИМПЕРАТИВЫ И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ
КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В
УСЛОВИЯХ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством: экономика труда**

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Ростов-на-Дону – 2017

Работа выполнена на кафедре информационной экономики
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

**Научный
руководитель:** *Матвеева Людмила Григорьевна,*
доктор экономических наук, профессор

**Официальные
оппоненты:** *Черкесова Эльвира Юрьевна*
доктор экономических наук, профессор, Институт сферы об-
служивания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО
«Донской государственный технический университет» в
г. Шахты, заведующая кафедрой экономики и менеджмента

Левченко Наталья Александровна
кандидат экономических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Южно-
Российский государственный политехнический университет
(НПИ) им. М.И. Платова», доцент кафедры управления соци-
альными и экономическими системами

**Ведущая
организация:** *ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный
университет»*

Защита диссертации состоится «27» февраля 2018 года в 16:00 на заседании диссертационного совета Д 999.203.02 по экономическим наукам при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького 88, ауд. 118.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке Южного федерального университета по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 21ж, с авторефератом – на официальном сайте ВАК Минобрнауки РФ: <http://vak.ed.gov.ru/>; с авторефератом и диссертацией на сайте Южного федерального университета <http://hub.sfedu.ru/diss/> и Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского <http://science.cfuv.ru/>.

Автореферат разослан «26» декабря 2017 г.

Отзывы на автореферат в двух экземплярах, подписанные и заверенные печатью, просим направлять по адресу: 347928, г. Таганрог, ГСП-17а, пер. Некрасовский, 44, диссертационный совет Д 999.203.02, ученому секретарю.

Ученый секретарь
диссертационного совета
к.э.н., доцент



М. А. Масыч

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Современные условия хозяйствования в России, характеризующиеся, с одной стороны, рыночной экономикой со стихией и разнонаправленностью интересов ее агентов, сложившейся системой рыночных драйверов и механизмов, с другой стороны, - сильной позицией государства как макрорегулятора, актуализируют проблему повышения качества процессов взаимодействия государства и бизнеса для успешного решения вопросов, определяющих социально-экономические эффекты этих взаимодействий. В числе основных вопросов государственного регулирования можно назвать создание условий для малого и среднего бизнеса, для притока иностранного капитала в российскую экономику, для трансфера технологий, для поддержки импортозамещающих производств в реальном секторе экономики, для развития и более эффективного использования человеческого капитала. Эти обстоятельства определяют, в условиях реформирования национальной экономики труда, необходимость углубленного исследования проблемы формирования качества трудовых ресурсов системы государственного управления, отвечающего рыночным и институциональным реалиям, а также императивам информационной экономики.

Недостаточно высокие показатели информационно-коммуникационной компетентности госслужащих, тестируемые реальной практикой их взаимодействия с бизнес-средой, являются убедительным аргументом необходимости совершенствования механизма повышения квалификации государственных работников и модернизации в целом системы управления трудовыми ресурсами в сфере государственного управления, выражающейся в изменении требований к их качественным характеристикам, адекватных формирующейся специфической среде информационного общества и новым условиям хозяйствования. Успешность решения данной задачи напрямую определяется способностью применяемого инструментария осуществлять сопряженную оценку качества рабочей силы органов государственного управления с социально-экономическими результатами взаимодействия работников государственных и бизнес-структур, особенно учитывая то обстоятельство, что в существующей практике не проводится оценка эффективности деятельности госслужащих в данном аспекте. В этой связи особую актуальность приобретает комплексное исследование экономического содержания нового качества рабочей силы государственных органов как поликомпонентного понятия, инструментов его оценки и эффектов в системе от-

ношений «государство-бизнес», основанное на системном, эволюционном, институциональном, информационно-инновационном подходах, применении комплексной системы социальных и экономических индикаторов.

Степень разработанности проблемы. Теоретико-концептуальным основам реформирования экономики труда в контексте общеэкономических модернизмов, исследованию эволюции моделей социально-трудовых отношений на микро и мезоуровнях посвящены работы большого числа российских ученых, в числе которых: М. Армстронг, О. Белокрылова, С. Боженков, М. Боровская, А. Докторович, С. Гриненко, О. Ибраева, Т. Игнатова, И. Колмакова, В. Ларионов, М. Масыч, В. Мау, О. Мельников, О. Мраморнова, М. Скорев, Н. Симченко, С. Солодовников, И. Шевченко, Э. Черкесова и др.

Методологический базис и авторская концепция оценки качества рабочей силы органов государственного управления сформированы на основе анализа трудов многочисленных исследователей теории и практики государственной политики и особенностей регулирования труда госслужащих: Д. Андреевой, Н. Антошиной, Г. Атаманчук, Н. Ивановой, В. Игнатова, В. Кондратьева, Е. Кононова, Г. Корнийчука, А. Костюкова, Ю. Кукота, Н. Левченко, А. Мизинцевой, В. Прокопьева, М. Шедий, в том числе в западных странах (Е. Литвинцева, А. Никифорова, С. Пронкин, И. Стародубцев) и др.

Вопросам взаимодействия работников государственных органов и бизнес-структур, воспроизводству и востребованности кадрового потенциала в этих процессах посвящены работы А. Турчинова, И. Панина, Н. Коростылева, Г. Салихова, Е. Фахрутдинова и др., в том числе с представителями сетевого бизнеса – Н. Баева, В. Баринков, Д. Жмуров, Е. Косенкова, К. Кравченко, О. Литвинова, О. Ломовцева, А. Модрдвинцев, Т. Макареня, Е. Сергеева и др.

Проблема информационной компетентности госслужащих, являющаяся крайне важной в условиях широкомасштабной информатизации, рассмотрена в работах следующих специалистов: Е. Барбашин, Д. Волохатых, Р. Гутгарц, А. Гринберг, А. Коровкин, Д. Кумейко, М. Лемешев, М. Перова, К. Сидельникова, С. Тришина, Е. Устинович, Л. Фунберг и др.

Вопросам оценки кадрового потенциала и сопряженным с ними проблемам повышения квалификации, мотивации, оплаты труда посвящены работы Е. Белоноговой, Т. Воротынцевой, Е. Неделина, О. Гапоновой, А. Егоршина, Л. Жигуна, А. Клочкова, Е. Михалкиной, О. Редько, О. Резниковой, В. Семенова, Ю. Сусловой, С. Цехла, в том числе в госсекторе – В. Захарова, А. Калиной, Н. Осиповой и др. Большое значение в данном аспекте имеет адекватная оценка

эффективности и результативности деятельности работников, чему посвящены работы А. Бреусова, Т. Будаева, В. Брендакова, Н. Волгина, И. Вотякова, В. Крючковского, Л. Лымарева, Г. Руденко, Е. Слепцова, Е. Шарбоковой и др., в том числе в госсекторе: С. Беляевой, А. Божья-Воля, Г. Борщевского, Э. Бургановой, Л. Ворониной, В. Горб, Е. Горшковой, О. Даниловой, И. Беляевой, Н. Клищ, И. Мащенко, Н. Чернышевой, Т. Ставровой и др.

Концепция формирования и развития единого информационного пространства России и соответствующих государственных информационных ресурсов представлена в трудах С. Коровкина, И. Ратмановой, Л. Щавелева, М. Козырева, Е. Малитикова, А. Попова и др.

Как показывает представительный перечень направлений исследований в рамках теории экономики труда, включая проблемы оценки деятельности работников системы государственного управления, к настоящему времени сформирован теоретико-концептуальный базис исследуемой проблематики. Однако требующими дальнейшей проработки в условиях административной реформы и императивов информатизации остаются вопросы, связанные с оценкой, во-первых, качества рабочей силы государственных служащих, во-вторых, с объективной оценкой результативности и эффективности их деятельности в процессе взаимодействия с представителями бизнес-структур, которая априори имеет большое социально-экономическое значение.

Эти обстоятельства определяют актуальность тематики диссертационного исследования, его цель, задачи и логику.

Цель и задачи исследования. *Цель диссертационной работы* заключается в обосновании теоретико-концептуального базиса и разработке инструментария формирования и оценки нового качества рабочей силы органов государственного управления в контексте повышения эффективности взаимодействия работников государственных и бизнес-структур в условиях информатизации.

Реализация поставленной цели обусловила постановку и решение следующих *задач*:

- проанализировать экономическое содержание и понятие нового качества рабочей силы в системе государственного управления в условиях информатизации;
- обосновать поликомпонентный характер качества рабочей силы государственной службы в системе отношений «государство - бизнес»;
- сформировать концептуальный базис оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих;

- предложить авторскую версию концептуальной модели оценки качества деятельности государственных служащих;
- разработать и верифицировать модельно-методический инструментарий полиаспектной оценки релевантности деятельности государственных служащих, включая методику проведения инновационно-квалификационного грейдинга;
- сконструировать модель единого информационного пространства взаимодействия работников госорганов и сетевых компаний с инкорпорированной в нее системой мониторинга.

Объект и предмет исследования. *Объектом исследования* являются работники и трудовые коллективы органов государственного управления как носители качества рабочей силы. *Предметом исследования* являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе взаимодействия работников государственных и бизнес-структур, методы и инструменты оценки качества рабочей силы органов государственного управления и механизмы его повышения в условиях информатизации.

Исследование проводилось в соответствии с паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда – п.5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Основу **рабочей гипотезы диссертационного исследования** составляют теоретико-концептуальные положения и методологический базис современной экономики труда, а также накопленный расчетно-аналитический потенциал оценки и управления трудовыми ресурсами, в соответствии с которыми повышение эффективности и результативности взаимодействия работников государственных и бизнес-структур возможно на основе использования адекватного его специфике инструментария оценки качества рабочей силы органов государственного управления в контексте императивов информатизации, когда инфокоммуникационная компетентность является системообразующей составляющей «нового качества» как поликомпонентного понятия; в состав данного инструментария входят модели и методики полиаспектной оценки релевантности деятельности госслужащих, включая методику проведения инновационно-квалификационного грейдинга.

Теоретико-методологическую основу исследования сформировали

труды отечественных и зарубежных ученых по теории экономики труда, экономической теории, теории управления социально-экономическими системами, инноватизации и информатизации, экономики знаний, теории системного подхода при принятии решений, содержащие концептуально-методологические приемы оценки и управления трудовыми ресурсами в современных условиях информатизации.

Информационно-эмпирическая база исследования формировалась на основе нормативно-правовых актов федерального и регионального уровней государственной власти Российской Федерации, материалов научных конференций, официальных материалов Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, материалов ежегодных статистических и монографических исследований, профильных Интернет-ресурсов, периодических изданий, доступной к использованию информации административных структур Ростовской области; результаты научно-теоретических и прикладных экономических и социологических исследований автора, полученные им в процессе диссертационной работы.

Инструментарно-методический аппарат диссертации интегрирует основополагающие и специальные методы исследования: экономико-математический и ситуационный анализ, расчетно-аналитические алгоритмы статистики, анализ рядов динамики, индукция и дедукция, качественный, категориальный и системный анализ, табличная и графическая интерпретация эмпирико-фактологической информации.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии научно-теоретического подхода к управлению результативностью деятельности работников государственного сектора и разработке методического инструментария оценки и повышения качества рабочей силы органов государственного управления в условиях информатизации.

В рамках исследования получены следующие результаты, обладающие элементами научной новизны:

1. Уточнено с амбивалентных позиций экономическое содержание «нового качества» рабочей силы в системе государственного управления как поликомпонентного понятия в детерминантах информационного общества: а) с точки зрения эффективности выполнения госслужащими своих профессиональных обязанностей и б) с точки зрения соответствия содержания их труда императивам инноватизации и информатизации. Введена в научный оборот авторская дефиниция «информационно-коммуникационная компетентность» госслужащих как

системообразующая составляющая их профессиональных характеристик и важный критерий качества рабочей силы, которая формирует компетентностно-связующую среду в системе отношений «государство-бизнес». Это, в дополнение к традиционным представлениям об эффективности деятельности госслужащих (Д.А. Андреева, И.Ю. Беляева, А.С. Гринберг, О.В. Данилова, А.Г. Коровкин)¹, позволяет сформировать набор управленческих воздействий, ориентированных на повышение их квалификационных компетенций, модернизацию деятельности органов государственного управления и, как следствие, экономики и социальной сферы региона.

2. В рамках новой системной методологии исследования трудовой деятельности А.Б. Докторовича² уточнены, в развитие понятийно-категориального аппарата современной экономики труда, понятия «эффективность» (качество выполнения должностных обязанностей и получаемых по достижении конкретной управленческой задачи эффектов -экономических и социальных) и «результативность» (уровень выполнения целевых показателей) деятельности госслужащих, что позволило на основе учета их сопряженности с задачами развития бизнеса обосновать приоритетность информационно-коммуникационной компетентности государственного работника при выполнении им трудовых функций в процессе взаимодействия с бизнесом; разработана матричная модель оценки качества рабочей силы госорганов, применение которой позволяет (в дополнение к подходам И.С. Мащенко, Г.Г. Руденко, Н.В. Чернышевой)³ учитывать многоуровневость проявления эффектов и результатов принятия решений государственными работниками, связанных с регулированием и координацией деятельности бизнес-структур.

3. Обоснована в результате сравнительного анализа и критического переосмысления концептуально-прикладных разработок ученых в части особенностей регулирования труда работников госорганов в России и за рубежом

¹ Андреева Д.А. Анализ ключевых показателей результативности при оценке эффективности деятельности государственных гражданских служащих // Проблемы современной экономики. 2014. №3 (51); Данилова О.В., Беляева И.Ю. Эффективности и результативность профессиональной служебной деятельности государственного служащего // Известия Волгоградского государственного технического университета. 2012. №16 (103) Коровкин А.Г., Гринберг А.С. Проблемы информационного обеспечения прогнозно-аналитических исследований профессионально-квалификационного состава рабочей силы и пути их решения // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН / Гл. ред. А.Г. Коровкин – М.: МАКС Пресс, 2010.

² Докторович А.Б. Системная методология исследования труда// Пространство и время. 2016. № 1–2 (23–24).-С. 142-150.

³ Мащенко И.С., Чернышева Н.В. Показатели эффективности профессиональной деятельности государственных служащих как средство оценки их деятельности // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014 №3; Руденко Г.Г. Оценка компетенций и результативность труда// Нормирование и оплата труда в промышленности.2016. №5.

(В.Г. Игнатов, В.П. Кондратьев, Е.А. Литвинцева, А. Никифорова)⁴ координационно-связующая роль госслужащего, состоящая в обеспечении согласования интересов бизнеса, государства и населения, что, в дополнение к разработкам Л.Н. Рощиной, Т.А. Ставровой, О.А. Фихтнера⁵, позволило сформировать двухконтурную модель оценки эффективности и результативности деятельности государственных работников в отношении регулирования деятельности бизнеса, ориентированную на общественные потребности и стратегические приоритеты регионального развития.

4. Сформирован теоретико-концептуальный базис, разработан и верифицирован модельно-методический инструментарий проблемно-ориентированного оценивания нового понятия «релевантность деятельности государственных служащих», базирующийся на разработках Л.Г. Матвеевой⁶, позволяющий оценить качество реализации основных функций работника госорганов как с позиции соответствия принимаемых решений стратегии регионального развития и достижения социально-экономических целей, так и обеспечения релевантности принимаемых решений инновационным стратегиям развития бизнеса; эмпирически подтверждена возможность последующего использования авторской методики как универсального расчетно-аналитического инструментария на других направлениях деятельности государственных служащих.

5. Обоснована целесообразность внедрения системы инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих как базового компонента системы мотивации повышения качества рабочей силы органов государственного управления. Опираясь на работы О.С. Гапонова, В.Н. Семенова, О.Л. Чуланова и др.⁷, авто-

⁴Игнатов В.Г. Государственная и муниципальная служба России: история и современность. Учебное пособие/ Изд. 5-е. - Ростов н/Д.: Изд-во ЮРИФ РАНХиГС, 2011. Кондратьев В.П. Оптимизация численности государственных и муниципальных служащих. Доклад. Москва. -2012; Литвинцева Е. А. Управление персоналом государственной службы в зарубежных странах: Учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 2010; Никифорова А. Трудовые отношения государственных служащих в зарубежных странах. Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. - №11, 12.

⁵Рощина Л.Н. Концептуальная модель оценки научно-инновационного потенциала промышленного предприятия // Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН. 2011. №3; Ставрова Т. Эффективность госслужбы как результат оценки деятельности // Единый портал финансовой информации для специалистов госучреждений budgetnik.ru. URL: <http://www.budgetnik.ru/art/91411>;Алейнова А.А. Развитие сетевых бизнес-структур в современных условиях хозяйствования: теоретический подход // TERRRAECONOMICUS. 2009. Т.7. №4-2; Фихтнер О.А. Концептуальное видение сущности и перспектив сетевого развития российского бизнес-пространства // Вестник Новгородского государственного университета им. Ярослава Мудрого. 2014. №82

⁶Матвеева Л.Г. Моделирование эффективной структуры промышленного кластера с вовлечением потенциала малого бизнеса // Экономика и социум. 2014. №102 (10); Матвеева Л.Г. Оценка потенциала интегрированных форм предпринимательства: региональный аспект – Ростов н/Дону. 2000

⁷Гапонова О.С. Направления использования отечественного и зарубежного опыта мотивации персонала организации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2011. №1; Семенова В.Н. Использование системы грейдов при мотивации // Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации. 2010. № 156; Чуланова О.Л. Грейдинг как технология привлечения и удержания высококвалифицированных управленческих кадров // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №5 (24).

ром разработана методика и инструментарий построения грейдов, основывающийся на балльно-факторном подходе; определены полиморфные факторы, воздействующие на процесс оценки качества деятельности госслужащего; построена матрица «эффективность-результативность», использование которой позволяет разработать точечные меры стимулирования деятельности госслужащего на основе соотнесения показателей эффективности и результативности его работы.

б. В дополнение к содержащимся в современной экономической литературе представлениям и научно-практическим знаниям по вопросам формирования информационной среды коммуникаций госслужащих (Е.М. Малитиков, В.А. Мизюн, А.О. Попов)⁸ разработана концептуальная модель информационно-мониторингового пространства взаимодействия работников государственных и бизнес-структур; данная конструкция, благодаря инкорпорированию в ее структуру системы мониторинга информации о параметрах данного процесса и разработанного автором модельно-методического инструментария, ориентирована на расчетно-аналитическое сопровождение процесса поддержки и принятия эффективных решений по повышению качества рабочей силы в органах государственного управления.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в теоретико-методическом обосновании и разработке прикладного инструментария оценки результативности и эффективности использования рабочей силы органов государственного управления, ранжирования госслужащих, формирования нового качества рабочей силы системы государственного управления в условиях широкомасштабной информатизации. Выводы и предложения, сформулированные в диссертационном исследовании, могут служить методической базой для повышения качества рабочей силы государственной службы и совершенствования процесса ее реализации в рамках взаимодействия с работниками бизнес-структур. Научно-практические положения диссертационного исследования могут быть использованы в процессе преподавания учебных курсов «Экономика труда», «Управление человеческими ресурсами», «Информационная экономика» и др.

Практическая значимость результатов исследования определяется возможностью использования его практико-прикладных материалов:

⁸Малитиков Е. М. Электронное правительство — цивилизационная неизбежность // Федеральная газета. 2009. № 1; Мизюн В.А. Инновационные формы и механизмы государственного и муниципального управления//http://www.cfin.ru/anticrisis/macroeconomics/government_program/state_municipal_management.shtml. Дата публикации – 14.01.2014; Попов А.О. Совершенствование государственного управления экономикой на основе внедрения информационных технологий // Вестник Государственного университета управления. Серия «Развитие отраслевого и регионального управления. 2007. №10/10.

– институтами государственного управления при разработке стратегий развития качества рабочей силы государственных органов и повышения эффективности и результативности деятельности госслужащих;

– современными хозяйствующими субъектами: предприятиями, кластерными и сетевыми компаниями наукоемкого сектора экономики региона в процессах кадрового менеджмента;

– учебно-образовательными коллективами в процессе преподавания дисциплин социально-экономической направленности и подготовки кадров высшей квалификации системы государственной службы и управления.

Апробация основных положений и результатов. Основные положения и выводы диссертационного исследования были изложены в докладах на Международных научно-практических конференциях «Бизнес, наука, образование: проблемы, перспективы, стратегии» (Вологда, 2015 г.), «Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства» (Самара, 2015 г.), «Наука XXI века: актуальные направления развития» (Самара, 2016 г.); «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов». Белорусский национальный технический университет (Минск, 2016 г.); «Современные информационные технологии в экономической деятельности» (Ростов-на-Дону, 2015-2016 г.г.). Результаты диссертационного исследования используются в деятельности Департамента потребительского рынка Ростовской области, теоретико-методические положения по развитию трудового потенциала системы государственного управления внедрены в учебный процесс экономического факультета ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Публикации по теме диссертации. По теме диссертационного исследования опубликовано 17 работ с общим объемом 228,3 п.л. (лично автора – 9,0 п.л.), в том числе 3 статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК для публикации результатов диссертационных исследований, и разделы в 8 коллективных монографиях.

Структура и объем диссертационной работы. Логическая структура диссертации последовательно раскрывает цель и задачи исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, содержащего выводы и предложения, списка литературы, включающего 234 наименований. В диссертационной работе 32 рисунка и 27 таблиц.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

Во **введении** дается обоснование актуальности выбранного направления исследования, формулируется цель, этапные и частные задачи, научная новизна,

методологическая, информационно-эмпирическая база, теоретико-методологическое и практико-прикладное значение, а также результаты практической апробации полученных результатов.

1. В методологическом поле теории экономики труда сформировано с позиции системного и институционального подходов концептуальное представление о сущности и специфике «нового качества» рабочей силы органов государственной власти как объекте управления, «ядром» которого является информационно-коммуникационная компетентность госслужащих, определяющая новые критерии качества их рабочей силы.

Исследование понятия, сущности и компонент-компетенций «нового качества» рабочей силы органов государственной власти в условиях информатизации позволило сделать вывод о том, что в структуре этой синтетической категории информационно-коммуникационная компетентность призвана выполнять системообразующие функции в силу объективно усложнившейся информационной среды и форм взаимодействия госслужащих и работников бизнес-структур. В диссертации предложен отход от рассмотрения данной компетенции в узком смысле (как набор знаний, умений и навыков, который может быть использован в рамках выполнения своих профессиональных обязанностей) к пониманию ее в широком смысле – как открытость к инновациям, наличие у госслужащего способностей к самостоятельному решению возникающих проблем на основе применения математического инструментария и современных ИТ.

Инноватизация содержания информационной компетентности (рис. 1) является отражением общей тенденции инноватизации управленческих функций и выражается в формировании с амбивалентных позиций новых критериев качества рабочей силы в системе госуправления: с точки зрения эффективности выполнения госслужащими своих профессиональных обязанностей для достижения стратегических целей, устойчивости и динамичности государственного и муниципального развития; с точки зрения соответствия содержания их труда императивам инновационного и информационного общества (рис.1). Такой подход позволяет сформировать вектор управленческих воздействий, ориентированный на модернизацию, с одной стороны, деятельности самих органов госуправления (как субъекта системы государственного управления), с другой, – экономики и социальной сферы государства и его регионов (как объекта системы государственного управления).



Рисунок 1 – Традиционное и инновационное представление о содержании информационных компетенций госслужащих как ключевой компоненты «нового качества» рабочей силы госорганов⁹

В рамках авторской концепции данная компетентность, с одной стороны, выступает как *средовая связующая* для остальных компонентов качества рабочей силы госслужащих, которая опосредует реализацию тех или иных квалификационных характеристик работника, определяя эффективность их проявления в профессиональной среде; с другой, – является *самостоятельной компонентой* нового качества рабочей силы госслужащего, наличие которой обеспечивает реализацию эффективных воздействий в отношении бизнес-структур в силу адаптации к специфике бизнеса, особенностям качественных характеристик работников компаний (мобильность, креативность, инновационность и др.), а также применяемых инфокоммуникаций.

На основе изучения практики взаимодействий в системе отношений «государство-бизнес» с новых методологических позиций обоснован поликомпонентный характер качества рабочей силы органов государственной власти как динамической совокупности взаимосвязанных характеристик, выступающих интегрированным условием эффективной реализации профессиональной компетентности в рамках должностных обязанностей госслужащих (рис.2).

⁹ Разработано автором на основе материалов исследования.



Рисунок 2 – Поликомпонентное представление нового качества рабочей силы органов государственного управления и место в нем информационно-коммуникационной компетентности¹⁰

Интегративно-средовой характер информационно-коммуникационной компетентности определяет функционально-иерархические уровни, в соответствии с которыми должна проводиться оценка качества рабочей силы:

- 1 уровень – базовый – определяется навыками компьютерной грамотности и предполагает владение современными ИКТ в рамках профессиональной и повседневной деятельности государственного работника;
- 2 уровень – социально-субъектный, предполагающий активное использование ИКТ для осуществления эффективных внутренних коммуникаций;
- 3 уровень – технологический, подразумевающий использование современных ИКТ для повышения эффективности трудовых функций;
- 4 уровень – пространственный, выражающийся в активном использовании ИКТ для осуществления внешних коммуникаций с менеджментом компаний, а также работа в едином информационном пространстве в рамках взаимодействия органов государственного управления и бизнес-структур;
- 5 уровень – инновационный, означающий использование современных ИКТ в целях творческой самореализации при выполнении функциональных обязанностей, максимальном задействовании внутренних ресурсов и резервов личностного роста для принятия эффективного решения в каждой ситуации.

В соответствии с этим в диссертации разработана матричная модель оценки нового качества рабочей силы органов государственной власти (рис.3).

¹⁰ Разработано автором в соответствии с концепцией исследования.

компоненты профессиональной компетентности	Правовая компетентность	ПК ₁	ПК ₂	ПК ₃	ПК ₄	ПК
	Экономическая компетентность	ЭК ₁	ЭК ₂	ЭК ₃	ЭК ₄	ЭК ₅
	Математическая грамотность	МГ ₁	МГ ₂	МГ ₃	МГ ₄	МГ ₅
	Инновационность мышления	ИМ ₁	ИМ ₂	ИМ ₃	ИМ ₄	ИМ ₅
	и др.	К ₁	К ₂	К ₃	К ₄	К ₅
		1 уровень	2 уровень	3 уровень	4 уровень	5 уровень

уровни информационно-коммуникационной компетентности госслужащего

Рисунок 3 – Матричное представление нового качества рабочей силы органов государственного управления¹¹

2. На основе поликомпонентного представления нового качества рабочей силы органов государственного управления определены особенности проявления эффектов (результатов) взаимодействия госслужащих с бизнесом, разработан адаптивный инструментарий их количественной оценки.

В авторском понимании *эффективность* деятельности госслужащих оценивается, во-первых, с позиции *качества* выполнения ими должностных обязанностей, во-вторых, - получаемых *эффектов* обществом в целом, как экономических, так и социальных. Общая оценка качества рабочей силы выражается в совместном применении показателей *эффективности* и *результативности*, понимаемых как зримо *различные показатели*, имеющие собственные характеристики и критерии оценивания, которые взаимообусловлены и дополняют друг друга. Эффективность взаимодействия работников государственных и бизнес-структур оценивается применительно к реализации технологий обработки, анализа и оценки информации, принятия и трансляции управленческих решений, а результативность проявляется в виде эффектов, получаемых по достижении конкретной управленческой задачи (рис.4). Примером показателя эффективности деятельности госслужащего является уровень выполнения целевых показателей стратегических или программных документов. Оценка эффектов, получаемых в результате управленческих воздействий, осуществляемых госслужащими, является определяющей для оценки результативности их деятельности.

¹¹ Разработано автором на основе материалов исследования



Рисунок 4 – Обобщенная схема процесса координирующего взаимодействия госслужащих и представителей бизнес-структур¹²

Для получения количественного значения показателя результативности предложено выполнять процедуру измерения *релевантности* полученных эффектов *стратегическим* целям развития экономической системы, а общая оценка качества их работы выражается в совместном применении показателей эффективности и результативности (рис. 5, 6).

результативность	высокая	Эффекты обусловлены проявлением других факторов, не связанных с деятельностью госслужащего	Эффективная деятельность, ориентированная на достижение стратегических результатов
	низкая	Неэффективная деятельность. Принимаемые решения не адекватны поставленным тактическим и стратегическим задачам	Деятельность служащего ориентирована на решение оперативных (текущих проблем) и не эффективна в стратегическом аспекте
		низкая	высокая
		эффективность	

Рисунок 5 – Совместное применение показателей эффективности и результативности при оценке качества рабочей силы госорганов¹³

Поскольку только сочетание высокой эффективности и высокой результативности может привести к положительным изменениям в развитии региона, для повышения обоснованности стратегических и тактических решений предложено

¹²Разработано автором в соответствии с концепцией исследования.

¹³ То же.

совместное применение этих подходов в оценке госслужащих в контексте их взаимодействия с работниками бизнес-структур.



Рисунок 6 – Концептуальный базис оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих¹⁴

3. Обоснована с позиции стратегического подхода к управлению двухконтурная концептуальная модель оценки качества рабочей силы госслужащих, базирующаяся на учете их координационно-связующей роли и обеспечивающих: стратегическое развитие региональной экономики и бизнеса; соответствие вектора развития бизнеса общественным потребностям территории; соблюдение рациональных пропорций в воспроизводственной системе региона в отраслевом разрезе; взаимодействие между бизнес-структурами, а также работников государственных и бизнес-структур.

С использованием достоверной информации обосновано, что государственный служащий выступает *посредником* (качественно новая функция управленческой деятельности), ориентированным на общественные потребности и стратегические приоритеты регионального развития, в связи с чем принимаемые им управленческие решения имеют комплексный характер, затрагивая интересы различных субъектов региональной системы, и действуют более длительное время (рис.7). Таким образом, концептуальная модель оценки качества рабочей силы государственных органов, взаимодействующих с бизнес-структурами, выступает своего рода *проекцией* процесса управления развитием бизнеса, который предполагает наличие двух основных взаимосвязанных контуров управления:

¹⁴ Разработано автором на основе материалов исследования.

первый контур охватывает совокупность задач, связанных с обеспечением релевантности принимаемых управленческих решений в отношении бизнес-структур в соответствии с инновационными стратегиями их развития; *второй контур* охватывает совокупность задач, связанных с обеспечением релевантности принимаемых менеджментом компаний управленческих решений региональным приоритетам стратегического развития.

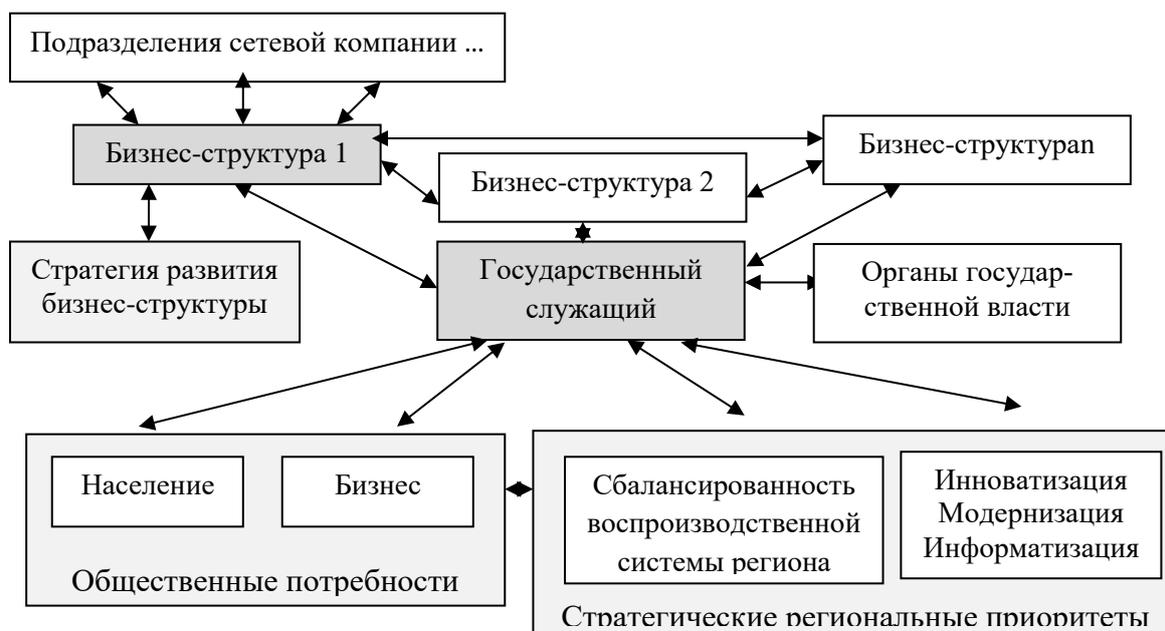


Рисунок 7 – Координационно-связующая роль госслужащего при управлении стратегическим развитием бизнеса в регионе¹⁵

Концептуальное представление двухконтурной модели оценки качества рабочей силы служащих в рамках управления развитием бизнес-структур региона приведено на рисунке 8. В данной модели релевантность принимаемых решений рассматривается с позиции их *актуального соответствия* (по содержанию, применяемым технологиям, поставленным задачам и т.п.) существующей социально-экономической ситуации и означает, что:

– во-первых, применяемые методы и подходы к принятию и реализации управленческих решений являются прогрессивными (инновационными) и основываются на использовании современных информационно-коммуникативных технологий, а также соответствуют особенностям функционирования и возможностям объекта управления;

¹⁵ Разработано автором на основе материалов исследования.

– во-вторых, получаемые результаты (социально-экономические эффекты) обеспечивают достижение поставленных стратегических целей и решение конкретных задач при минимально возможных в данных условиях затратах.



Рисунок 8 – Концептуальная двухконтурная модель оценки качества рабочей силы госслужащих в рамках управления развитием бизнеса¹⁶

Для оценки качества рабочей силы госслужащих в диссертации разработана система показателей, дифференцированных по группам в рамках двух блоков: эффективности и результативности. В рамках показателей *эффективности* анализируется уровень использования современных ИКТ в деятельности госслужащих для принятия решений тактического и стратегического характера. При оценке *результативности* рассчитываются целевые показатели деятельности, их релевантность региональным приоритетам, стратегии развития бизнеса, решению социальных проблем региона. Третья группа показателей позволяет проводить оценку уровня осуществления *координационно-связующей* роли госслужащего -того, в какой мере его деятельность обеспечивает компенсацию недостатков рыночных механизмов регулирования.

Разработанный автором инструментарий *оценки релевантности деятельности госслужащего* основан на учете требований к качеству рабочей силы и позволяет провести полиаспектную оценку соответствия:

¹⁶ Разработано автором на основе материалов исследования.

- профессиональных компетенций госслужащего содержанию и сложности решаемых задач;
- управленческого воздействия стратегии развития бизнес-структуры, в отношении которой было осуществлено управленческое воздействие;
- выбранного канала, технологий и механизмов специфике бизнеса;
- ожидаемых эффектов реализации принятого управленческого решения стратегии социально-экономического развития региона (рис.9).



Рисунок 9 – Этапы реализации модельного инструментария полиаспектной оценки релевантности качества рабочей силы и деятельности госслужащего решаемым задачам¹⁷

На *первом этапе* проводится оценка показателей, характеризующих качество деятельности госслужащего; на *втором* - формулировка стратегических целей региона, учитывающих как интересы развития бизнеса, так и общественные интересы с учетом горизонта планирования; на *третьем* - процедура сопоставления уровня соответствия каждого показателя качества деятельности госслужащего стратегическим целям региона; на *четвертом* - посредством агрегирования оценок деятельности всех работников госорганов, задействованных в управлении развитием бизнеса в регионе, рассчитывается интегральный показатель качества рабочей силы; на *пятом* – проводится детальная оценка соответствия или

¹⁷ Разработано автором на основе материалов исследования.

несоответствия деятельности госслужащих целям регионального развития. На этом же этапе определяется *лимитирующая* составляющая качества рабочей силы госслужбы – работники, компетенции которых меньше всего соответствуют целям деятельности государственной структуры. По результатам оценки могут быть приняты необходимые кадровые изменения.

Результаты апробации данной методики приведены в табл.1 и на рис. 10-12.

Таблица 1 - Результаты коллективной экспертной оценки показателей качества деятельности работников органов государственного управления¹⁸

Группы показателей качества деятельности	Показатели	Работник				
		1	2	3	4	5
Группа показателей эффективности деятельности	Уровень использования современных ИКТ	60	90	65	70	70
	Уровень инновационности используемых технологий принятия решений	60	80	25	25	55
	Уровень инновационности используемых технологий анализа и прогнозирования	15	75	15	15	15
Группа показателей результативности деятельности	Уровень достижения целевых показателей деятельности	75	80	80	45	75
Группа показателей, определяющих уровень осуществления координационно-связующей роли	Уровень реализации катализирующей функции	15	25	40	25	50
	Уровень реализации поддерживающей функции	10	45	25	35	20
	Уровень реализации директивных функций	45	30	25	20	15
	Уровень реализации интервенционистской функции	30	10	10	20	15

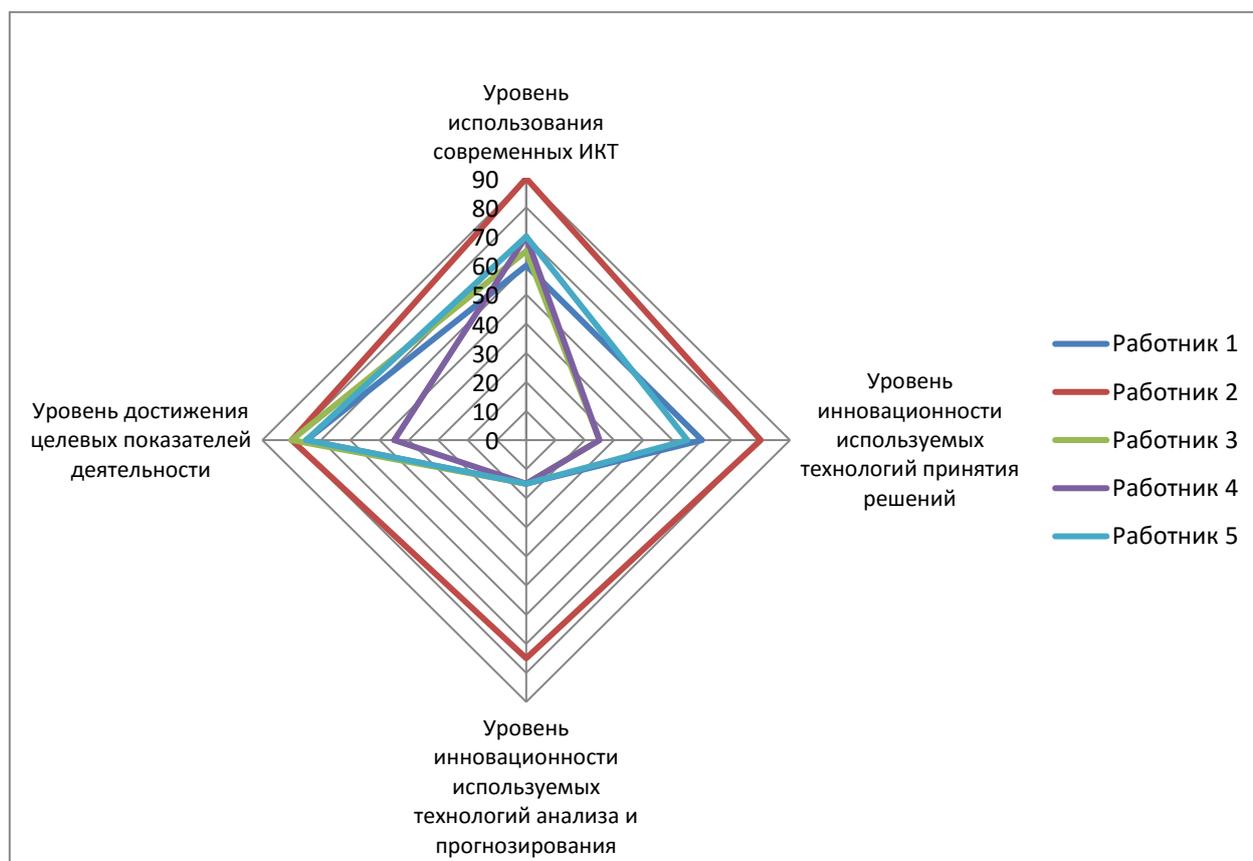


Рисунок 10 – Показатели качества деятельности государственных работников

¹⁸ Все расчеты проведены автором с использованием разработанной методики

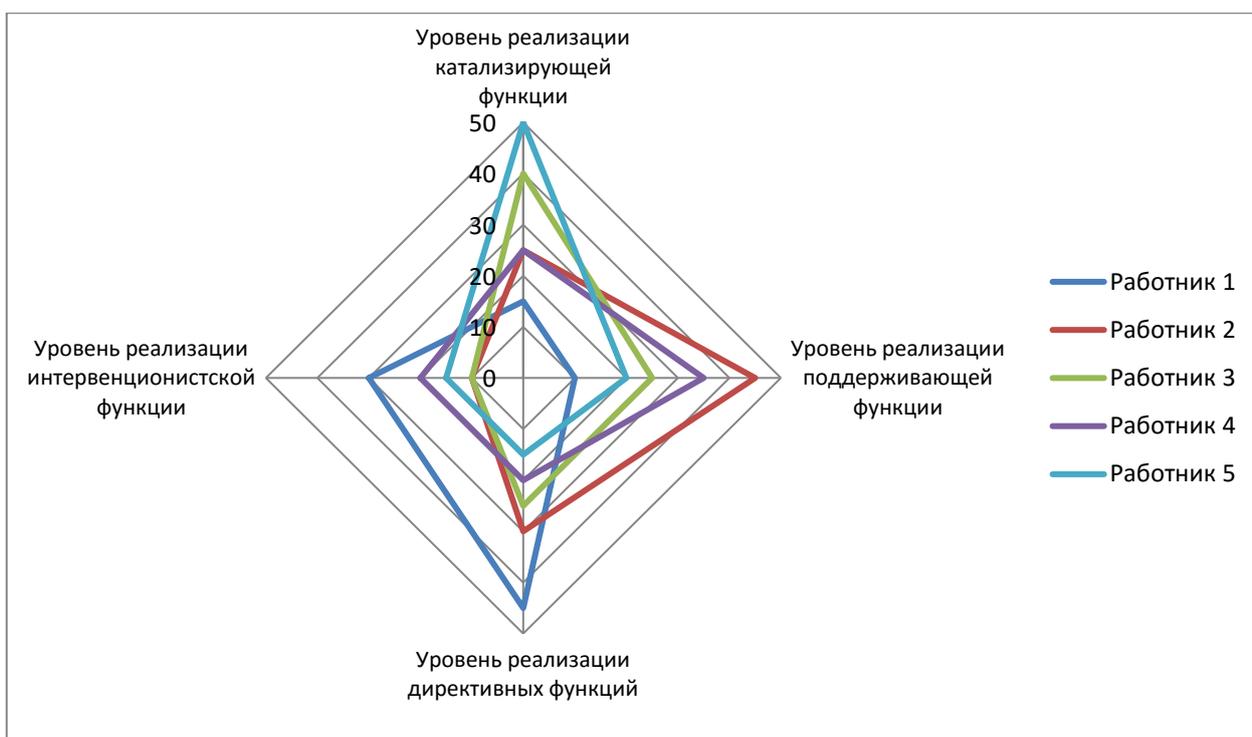


Рисунок 11 – Показатели качества реализации координационно-связующей роли

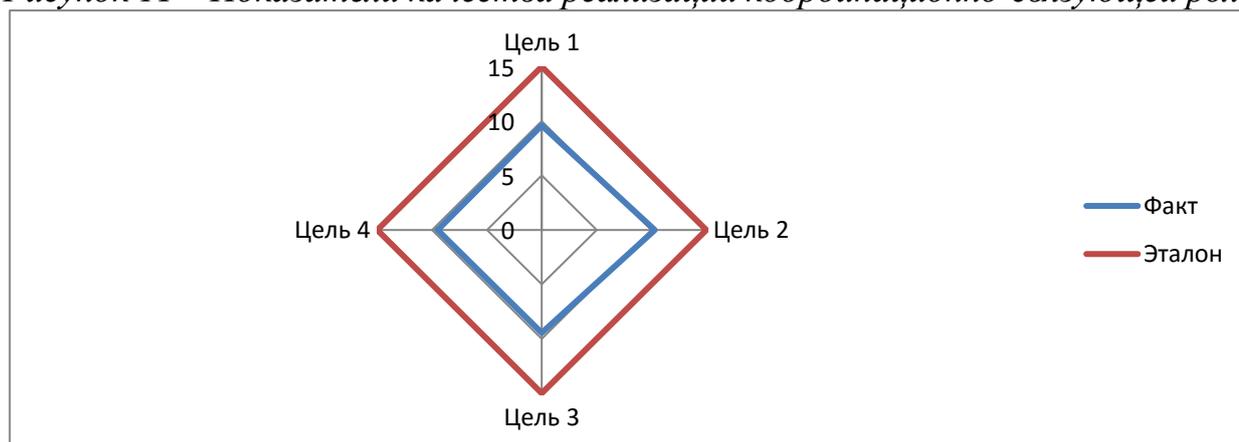


Рисунок 12 – Интегральное значение показателя релевантности деятельности госслужащего стратегическим целям

Апробация разработанного инструментария демонстрирует возможности его использования для оценки соответствия качества рабочей силы государственной службы стратегическим целям развития экономики региона, позволяет принять решения в рамках кадровой политики, а также может использоваться при определении размеров материального стимулирования работников.

4. Усовершенствована, с учетом обоснованной в диссертации особой значимости инновационной и инфокоммуникационной грамотности госслужащих, методика оценки их инновационно-квалификационного грейдинга, апробация ко-

торой на примере взаимодействия работников государственных органов и бизнес-структур показала, во-первых, ее действенность для принятия эффективных кадровых решений в госслужбе; во-вторых, универсальность с точки зрения возможности применения для оценки качества рабочей силы системы госуправления в процессе регулирования деятельности бизнес-структур различного профиля, масштаба и отраслевой принадлежности.

В основу методики построения грейдов положен балльно-факторный подход Э. Хейя, модифицированный с учетом авторского представления о том, что оценка качества рабочей силы госслужащих должна проводиться на основе совместного использования показателей эффективности и результативности.

На первом этапе определяется набор факторов оценки с указанием степени различных уровней их сложности, количество грейдов служащих и диапазон балльно-факторных значений, а также виды вознаграждений, соответствующие каждому номеру грейда (табл.2). На втором проводится распределение баллов сотрудникам по каждому показателю и определяется их суммарное значение по формуле: $G_i = \sum N_j \gamma_j$, где N_j – количество баллов, выставляемое по j -му факторному показателю; γ_j – весовое значение j -го факторного показателя.

Таблица 2 – Ключевые факторы оценки качества деятельности госслужащего¹⁹

Группа показателей	Факторы	Вес фактора	Уровни фактора	Баллы N
Группа показателей эффективности деятельности	Уровень использования современных ИКТ	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
	Уровень инновационности используемых технологий принятия решений	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
	Уровень инновационности используемых технологий анализа и прогнозирования	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
Группа показателей результативности деятельности	Уровень достижения целевых показателей деятельности	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
	Уровень релевантности приоритетам регионального развития	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
	Уровень релевантности целям развития сетевого бизнеса	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1
	Уровень удовлетворенности населения	γ_j	высокий средний низкий	3 2 1

Результатом данного этапа является сводная таблица суммарных показателей – ведомость оценивания госслужащих (табл.3).

¹⁹ Все расчеты проведены автором с использованием разработанной методики грейдирования.

Таблица 3 – Ведомость оценивания деятельности госслужащих

Сотрудник	Суммарный балл
Сотрудник 1	G ₁
Сотрудник 2	G ₂
...	
Сотрудник i	G _i

На *третьем этапе* определяется номер грейда каждого сотрудника в соответствии с таблицей 4. Каждому номеру грейда соответствует свой «набор» вознаграждений, а также их размер, определяемый органом исполнительной власти.

Таблица 4 – Таблица соответствия грейдового балла номеру грейда госслужащего

Номер грейда	Диапазон значений грейдовых баллов
1	2,8-3,0
2	2,5-2,7
3	2,0-2,4
4	1,6-1,9
5	1,0-1,5

Результаты оценки качества деятельности госслужащего представлены балльно-факторными оценками (табл. 5). Данный пример иллюстрирует, что при одинаковых занимаемых должностях сотрудники будут иметь различные виды стимулирующих поощрений в зависимости от качества выполняемых работ. То есть, можно говорить о возможности практического применения данного инструментария для приведения в соответствие политики стимулирования в органах государственного управления фактическим результатам деятельности.

Таблица 5 – Результаты оценки качества деятельности госслужащих

Факторы	Вес фактора	Баллы сотрудников				
		1	2	3	4	5
Уровень использования современных ИКТ	0,1	2	2	2	1	2
Уровень инновационности используемых технологий принятия решений	0,1	2	2	3	1	1
Уровень инновационности используемых технологий анализа и прогнозирования	0,1	1	1	3	1	1
Уровень достижения целевых показателей деятельности	0,2	2	1	2	2	3
Уровень релевантности приоритетам регионального развития	0,2	3	2	3	2	2
Уровень релевантности целям развития сетевого бизнеса	0,2	2	3	3	2	1
Уровень удовлетворенности населения	0,1	2	2	3	1	2

В таблице 6 представлены суммарные значения оценок и соответствующие им номера грейдов госслужащих.

Таблица 6 – Суммарные значения оценок качества деятельности сотрудников и соответствующие им номера грейдов

Сотрудник	Суммарная оценка	Номер грейда
Сотрудник 1	2,1	3
Сотрудник 2	1,7	4
Сотрудник 3	2,7	2
Сотрудник 4	1,6	4
Сотрудник 5	1,8	4

Для разработки точечных мер стимулирования деятельности госслужащих проводится соотнесение показателей эффективности и результативности на основе показателей, определяющих их позицию в системе грейдов (табл.7).

Таблица 7 – Показатели эффективности и результативности работы госслужащих

Показатели	Сотрудники				
	1	2	3	4	5
Эффектив-ность	1,66	1,66	2,67	1,0	1,33
Результатив-ность	2,25	2,0	2,75	1,75	2,0

По результатам расчетов определим, в какой квадрант матрицы сопоставления эффективности и результативности деятельности работников органов государственного управления попадает каждый сотрудник (рис. 13).

результативность	высокая	<i>Эффекты обусловлены проявлением других факторов, не связанных с деятельностью госслужащего</i> Сотрудник 1	<i>Эффективная деятельность, ориентированная на достижение стратегических результатов</i> Сотрудник 3
	низкая	<i>Неэффективная деятельность. Принимаемые решения не адекватны поставленным тактическим и стратегическим задачам</i> Сотрудник 2 Сотрудник 4	<i>Деятельность служащего ориентирована на решение оперативных (текущих проблем) и не эффективна в стратегическом аспекте</i> Сотрудник 5
		низкая	высокая
		эффективность	

Рисунок 13 – Распределение госслужащих по показателям качества деятельности в соответствии с квадрантами матрицы «эффективность-результативность»

Результаты распределения сотрудников госслужбы по номерам грейда с результатами их позиционирования в системе показателей «эффективность-результативность» приведены в таблице 8.

Таблица 8 – Результаты распределения госслужащих по грейдам и в системе показателей «эффективность-результативность»

Сотрудник	Номер грейда	Соотношение эффективность/результативность
Сотрудник 3	2	+/-
Сотрудник 1	3	-/+
Сотрудник 2	4	-/-
Сотрудник 4	4	-/+
Сотрудник 5	4	-/+

Использование системы инновационно-квалификационных грейдов в управлении деятельностью государственных служащих позволяет уяснить сотруднику свое место в иерархии должностей по качеству своей работы, а также осознать потребность в профессиональном развитии. Но главным является воз-

возможность сформировать систему эффективной мотивации персонала, ориентирующей сотрудника не только на достижение высоких индивидуальных результатов, но и на реализацию целей функционирования всей организации.

5. Сконструирована модель системы мониторинга качества рабочей силы госслужащих, инкорпорированная в структуру единого информационного пространства взаимодействия работников госорганов и бизнес-структур и ориентированная на устранение информационного монополизма субъектов в отношении открытых информационных ресурсов и обеспечение гарантированного и постоянного доступа к требуемой информации закрытого характера работникам госорганов и организаций соответствующего профиля.

Учитывая многообразие выполняемых государственными служащими функций в системе отношений «государство- бизнес», для успешного функционирования разработанной автором модели процесса кадровых инфокоммуникаций государственных и бизнес-структур (каждый блок которой ориентирован на наиболее эффективное использование профессиональных компетенций госслужащих) в диссертации разработана модель адаптивной системы информационного мониторинга. Последняя непосредственно связана с блочно-матричной моделью оценки качества деятельности госслужащих и интегрирована в вышестоящие по уровню иерархии информационные системы (рис.14).

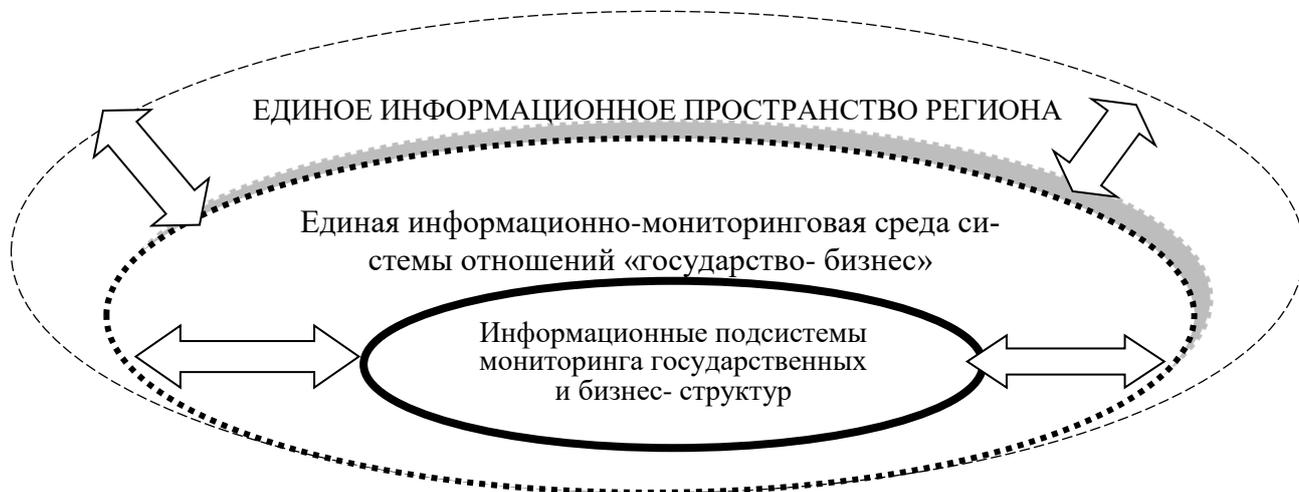


Рисунок 14 – Вложенность подсистем мониторинга единой ИС взаимодействия кадрового потенциала госорганов и бизнес-структур²⁰

Системный подход к содержанию и разработке структурно-функциональной модели подсистемы мониторинга инфокоммуникаций госслужащих и работников компаний позволяет рассматривать ее как совокупность функционально увязанных блоков информационной поддержки управления качеством рабочей

²⁰ Составлено автором по материалам исследования

силы органов государственного управления (рис.15).

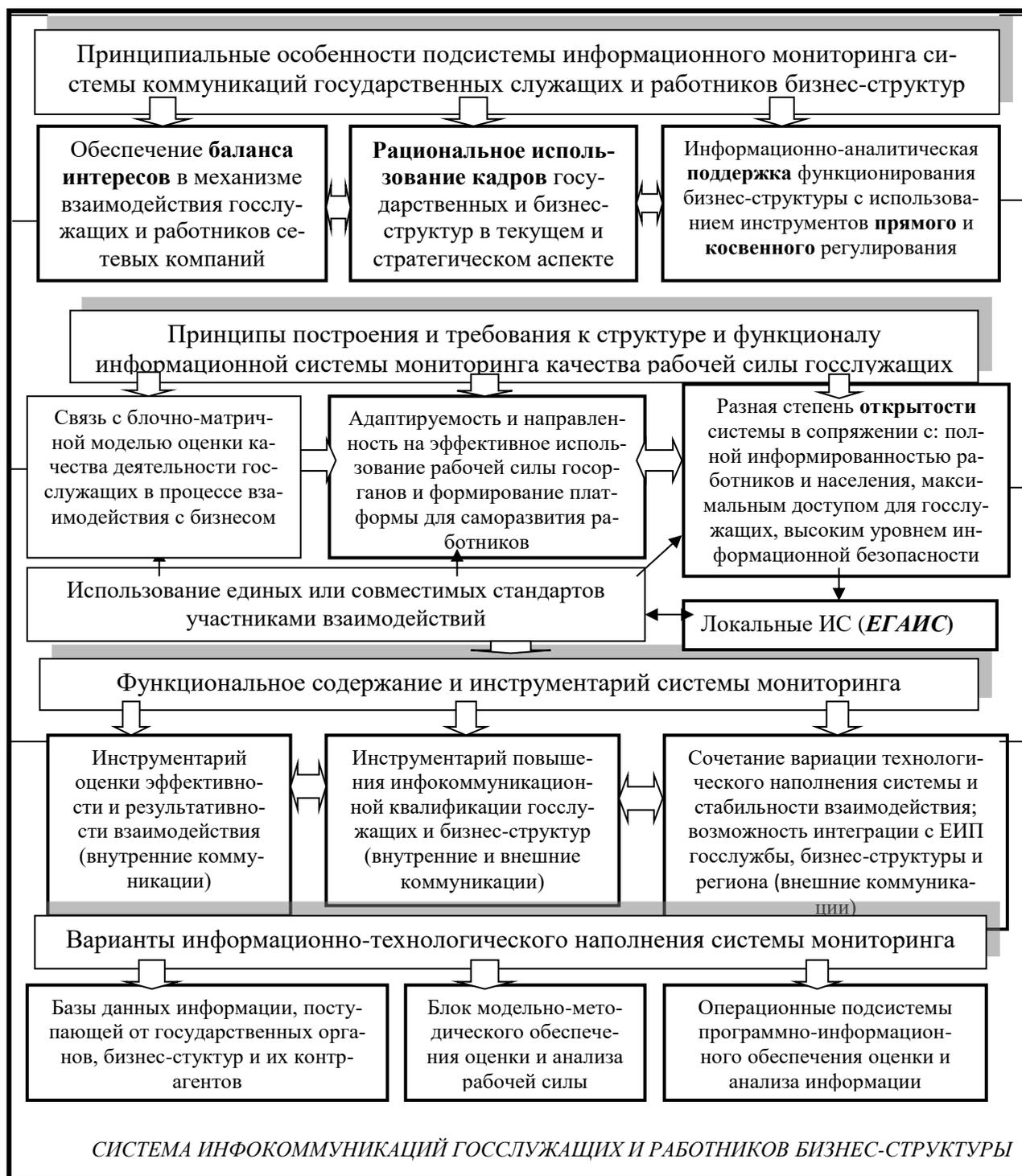


Рисунок 15 – Графическое представление информационной системы мониторинга рабочей силы госорганов и бизнес-структур²¹

Функционал системы мониторинга включает программные решения, содержащиеся в комплексных HRM-системах, но имеет преимущества перед тра-

²¹ Разработано автором по материалам исследования

диционными системами автоматизации учетного (учет кадров и рабочего времени, штатное расписание, документооборот, и др.) и расчетного (зарплата, надбавки, премии, налоговые выплаты и т.п.) блоков, поскольку система работает не только с количественными, но и с качественными характеристиками рабочей силы органов государственного управления.

Практическое использование авторских разработок в рамках единого информационного пространства региона позволяет формировать своего рода виртуальную корпорацию, участниками которой являются представители государства и бизнеса, заинтересованные в совместной реализации инновационных проектов. При этом виртуальные информационные платформы деловых коммуникаций отдельных подразделений корпорации должны быть направлены на обеспечение не только внутренних, но и внешних взаимодействий работников, занятых в проекте, для четкого сопряжения всех этапов инновационного цикла и достижения желаемого социально-экономического эффекта.

В **заключении** диссертационной работы представлены основные промежуточные выводы и итоговые результаты исследования, а также расчетно-аналитические результаты и практические рекомендации, полученные в процессе исследования.

По теме диссертационного исследования опубликованы следующие работы: статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ:

1. *Пермяков Ю.В.* Поликомпонентное представление качества рабочей силы органов государственного управления в системе «государство – бизнес» // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Том 5. №3 (16). – С.154-157.– 0,8 п.л.

2. *Пермяков Ю.В.* Инноватизация компетенций государственных служащих в условиях масштабной информатизации // Экономика и предпринимательство. 2017. №8. Ч.3. –С.541-549. – 0,8 п.л.

3. *Пермяков Ю.В.* Инфокоммуникации в организации кадрового потенциала многофилиальной компании // Современная экономика: проблемы и решения. 2015. №8. – С. 74-81. - 0,7 п.л.

Монографии и статьи в периодических изданиях, материалах конференций и сборниках научных трудов:

4. *Пермяков Ю.В. и др.* Информационно-технологический механизм повышения конкурентоспособности работников современных компаний / раздел в монографии: Научные изыскания в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и генезис знаний: монография / [Андросова Л.А., Ариничев И.В., Байгулов Р.М. и др.]; Под ред. С.В. Домниной,

О.А. Подкопаева. Раздел 2.3. – Самара: ООО «Офорт»: ООО «Поволжская научная корпорация», 2017. - С.414-426. - 25,0/1,3 п.л.

5. *Пермяков Ю.В.* Информационный ресурс Ростовской области как фактор конкурентоспособности в стратегической перспективе // Ресурсное обеспечение стратегического развития экономики регионов: методология и механизмы управления. Матер. Междунар. конф. /Под ред. проф. Матвеевой Л.Г.– Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ. 2017. - С.280-289. - 0,7 п.л.

6. *Пермяков Ю.В.* Кадровый потенциал региональных сетевых компаний: специфика и особенности современной организации / раздел в монографии: Потенциал конкурентоспособности современной России: мезо и микроуровневая проекция / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2017. - С. 145-164.- 17,0/0,7 п.л.

7. *Пермяков Ю.В.* Система мониторинга как инфокоммуникационная среда взаимодействия госслужащих и сетевых компаний // Мат. X Междунар. науч.-практ. конф. «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов». – Минск: Белорусский национальный технический университет. 2017. - С.51-52. - 0,2 п.л.

8. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Информационные технологии в формировании нового качества кадрового потенциала государственных служащих / раздел в монографии: Экономическое стратегирование в новых реалиях: механизмы, инструменты, технологии / Под ред. Матвеевой Л.Г. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2016. – С.322-329. – 29,5/0,7 п.л.

9. *Пермяков Ю.В.* Оценка релевантности кадрового потенциала инновационной стратегии компании // Сб.науч. статей III Междунар. заоч. науч.-практ. конф. «Наука XXI века: актуальные направления развития». – Самара: Изд-во Самарского государственного университета. 2016. - С. 469-472. -18,5/0,3 п.л.

10. *Пермяков Ю.В.* Релевантность кадров государственной службы: методы оценки // Тезисы VIII Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых «Модернизация хозяйственного механизма сквозь призму экономических, правовых, социальных и инженерных подходов. – Минск: БНТУ. 2016. - С. 405-406. - 0,2 п.л.

11. *Пермяков Ю.В.* Информационные технологии управления взаимодействием предприятий в рамках нефтяного кластера: оценка эффективности внедрения / раздел в монографии: Региональные кластеры импортозамещения: теория и современность. – Таганрог: Изд-во Южного федерального университета. 2016. – С.177-189. - 15,6/1,1п.л.

12. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Система информационно-аналитической поддержки регионального стратегирования: кадровая составляющая / раздел в монографии: Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. – Самара, НИЦ «Поволжская научная корпорация». 2016. – С.342-360. – 27,40/1,1/0,5 п.л.

13. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Информационно-инструментальный базис поддержки управленческих решений в многофилиальной компании: кадровая

составляющая / раздел в монографии: Социально-экономические процессы и экономическое развитие: проблемы и перспективы, прогнозирование и моделирование. – Самара: Изд-во ООО «Офорт». 2016. - С.25-261 – 22,5/0,7/0,35 п.л.

14. *Габоян А.Г., Пермяков Ю.В.* Моделирование процессов эффективной интеграции участников по модели импортозамещения в промышленности / раздел в монографии: Инструменты экономического и социального стратегирования: теория и практика / Под ред. Матвеевой Л.Г., Черновой О.А. – Таганрог. Изд-во ЮФУ. 2015. – С.143-175. – 17,5/2,1/0,7 п.л.

15. *Каплина А.В., Пермяков Ю.В.* Диагностика состояния и эффективности функционирования региональной системы финансирования кластерных инициатив / раздел в монографии: Прогнозирование, планирование и моделирование: междисциплинарный подход и конвергенция знаний: монография [под ред. О.А. Подкопаева]. - Самара: ООО «ОФОРТ». 2015. - С.248-257. - 22,0/0,8/0,4 п.л.

16. *Пермяков Ю.В., Косенкова Е.Л.* Механизм кадровой политики сетевой компании: содержание, специфика, принципы построения и реализации // Мат. науч.-практ. конф. «Бизнес. наука. образование: проблемы. перспективы. стратегии». – Вологда. 2015. - С. 34-36. - 0,6/0,3 п.л.

17. *Пермяков Ю.В.* Информационные технологии в эффективной организации кадрового потенциала региональных сетевых компаний // Крымский научный вестник. 2015. №4. - С.55-59. - 0,4 п.л.

18. *Пермяков Ю.В., Чернова М.Г.* Образовательный кредит как дорога в будущее // Экономика и социум. 2015. №3 (16). – С.216-223. - 0,5/0,25 п.л.

19. *Пермяков Ю.В., Косенкова Е.Л.* Специфика инфокоммуникаций работников многофилиальной компании // Сб. мат. междуна. науч.-практ.конф. «Актуальные вопросы экономики и финансов в условиях современных вызовов российского и мирового хозяйства». – Самара: ООО «Офорт». 2015. - С.128-131. - 18,5/0,4/0,25 п.л.

Подписано к печати 20.12.2017 г.
Формат 60×84/16. Бумага офсетная.
Офсетная печать. Усл. печ. л. - 1,5.
Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано в Секторе обеспечения полиграфической
Продукцией в г. Таганроге отдела полиграфической,
Корпоративной и сувенирной продукции
ИПК КИБИ МЕДИА ЦЕНТРА ЮФУ
ГСП 17А, г. Таганрог, 28, Энгельса, 1, тел. (8634)371717