

В диссертационный совет Д 999.203.02
по экономическим наукам на базе
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»,
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет
им. В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ

на автореферат диссертации Пермякова Юрия Витальевича на тему: «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

Интенсивное развитие потенциала информационного общества в России и мире инициирует активизацию «фактора информатизации» во всех сферах – экономической, социальной, инфраструктурной, сфере предоставления разного рода государственных услуг. В данном контексте особое значение приобретает информационная компонента профессиональных качеств работников системы государственного управления, что подтверждается также активным развитием технологий электронного правительства. Эти обстоятельства, дополняемые верифицируемым реальной практикой низким в целом уровнем информационной грамотности госслужащих, объясняют важность повышения их информационной компетентности, инфо-коммуникационной активности, необходимой в процессах взаимодействия с бизнесом. Особая роль государственных служащих в выстраивании эффективных взаимодействий с менеджментом компаний проявляется наиболее ярко в периоды экономических кризисов, когда бизнес нуждается не только в регулирующих, но также в стимулирующих и поддерживающих мерах со стороны государства. Это требует высокой релевантности качества рабочей силы госорганов выполняемым функциям и соответствующим образом видоизменяет вектор формирования их квалификационных компетенций, определяет масштабы и направления информационной подготовки и переподготовки работников органов госуправления.

Именно на основе данной исходной методологической посылки автор строит свое диссертационное исследование. Результаты прицельного анализа существующей практики взаимодействия госслужащих с представителями

бизнес-сообщества позволили ему сделать обоснованный вывод о необходимости введения в научный оборот таких категорий как: «новое качество рабочей силы органов государственного управления» и «инфокоммуникационная компетентность госслужащих», которые стали объектом моделирования оценочного и управленческого инструментария.

Как убедительно доказывает соискатель, для полиаспектного анализа качества рабочей силы госслужащих эффективны следующие виды оценки:

- экономической, правовой и компьютерной грамотности;
- способности работы с большими массивами информации, математической грамотности, навыков аналитического мышления;
- количества и качества предоставляемых госуслуг;
- социально-коммуникативных компетенций, уровня инновационности мышления, мобильности и адаптивности;
- эффективности и результативности взаимодействия с бизнесом.

По мнению автора, проведение такого рода диагностики должно базироваться на учете системообразующей роли инфокоммуникационной компетентности госслужащих в проявлении остальных компонентов качества рабочей силы госорганов. Реализация данной идеи нашла свое отражение в следующих методических разработках автора: двухконтурной модели оценки эффективности и результативности деятельности государственных работников в отношении регулирования деятельности бизнеса (с.16-19); модельно-методическом инструментарии проблемно-ориентированного оценивания релевантности деятельности госслужащих (с.19-22); методике инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих как базового компонента системы мотивации повышения качества рабочей силы госорганов (с.23-25). Еще одним инструментом определения релевантности качества рабочей силы госслужащих решаемым задачам является система мониторинга, содержащая базы данных необходимой информации и инструментарий оценки (с.26-27).

Несмотря на достаточное количество новых научных результатов и оригинальных положений, остается ряд вопросов и рекомендаций. Так, по мнению автора, «качество рабочей силы органов государственного управления» в существенной степени коррелирует с понятием «качество коммуникаций госслужащих с бизнесом». С этим можно согласиться, но оно этим не ограничивается, поскольку есть еще масштабный госсектор и главная задача -

как раз эффективность госсектора. Кроме того, процедуру проведения инновационно-квалификационного грейдинга работников сферы государственного управления следует объединить с традиционными кадровыми технологиями, что позволит построить эффективную систему управления мотивацией в госсекторе.

Однако отмеченные замечания никоим образом не снижают положительного впечатления о работе Пермякова Ю.В. «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики», которая полностью соответствует критериям, содержащимся в п.9 «Положения о присуждении ученых степеней». Автор достоин присуждения ему ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда»

Генеральный директор
ООО «Поволжская научная корпорация»
кандидат экономических наук
(научная специальность 08.00.01 –
Экономическая теория), доцент,
профессор Российской академии естествознания
Подкопаев Олег Александрович

Почтовый адрес: 443096, Россия, г. Самара,
ул. Чернореченская, д.53, оф. 69.

ООО «Поволжская научная корпорация»

Телефон: + 8(8462) 336-91-13;

Телефон: + 7(917) 812-32-82;

Email: info@naucorp.ru

