

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д 999.203.02

на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского» по диссертации
на соискание ученой степени кандидата экономических наук
аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 27 февраля 2018 № 8

О присуждении Пермякову Юрию Витальевичу, гражданину Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики» по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда принята к защите «21» декабря 2017 г., протокол № 2, объединенным диссертационным советом Д 999.203.02 на базе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 105/42, приказ Минобрнауки России от 31 октября 2017 года №1048/нк.

Соискатель Пермяков Юрий Витальевич, 1988 года рождения, в 2010 г. окончил экономический факультет ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» по специальности «Финансы и кредит». С 2015г. по 2017 г. являлся соискателем кафедры информационной экономики ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», в настоящее время работает в должности главного специалиста отдела контроля департамента потребительского рынка Ростовской области.

Диссертация выполнена в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет».

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор Матвеева Людмила Григорьевна, работает в ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» в должности профессора кафедры информационной экономики.

Официальные оппоненты:

1. Черкесова Эльвира Юрьевна – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики и менеджмента Института сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» в г. Шахты;

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

дали положительные отзывы на диссертацию.

Ведущая организация ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Республика Татарстан, город Казань, в своем положительном заключении, подписанном Е.В. Фахрутдиновой, доктором экономических наук, профессором, заведующей кафедрой управления человеческими ресурсами, и Е.А.Карасик, кандидатом экономических наук, доцентом, доцентом кафедры управления человеческими ресурсами, а также утвержденном проректором по науке, доктором геолого-минералогических наук, профессором Д.К.Нургалиевым, указала, что диссертация Ю.В.Пермякова выполнена в рамках исследования важной научной проблемы повышения качества рабочей силы органов государственного управления в условиях информатизации, является самостоятельной научно-квалификационной

работой, имеет завершенный характер, а также вносит существенный вклад в разработку современных проблем повышения качества предоставления государственных услуг.

Соискатель имеет 17 научных работ по теме диссертационного исследования общим объемом 228,3 п. л. (личный вклад автора – 9,0 п.л.), в т.ч. разделы в 8 коллективных монографиях и 3 статьи в рецензируемых научных изданиях. Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: *Пермяков Ю.В.* Поликомпонентное представление качества рабочей силы органов государственного управления в системе «государство – бизнес» // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Т. 5. №3 (16). - С.154-157. – 0,8 п.л.; *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.; *Пермяков Ю.В.* Инфокоммуникации в организации кадрового потенциала многофилиальной компании// Современная экономика: проблемы и решения. 2015.№8. – С. 74-81.- 0,7 п.л.; *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. - 17,0/0,7п.л.

На диссертацию и автореферат поступило 7 отзывов, в которых дана положительная оценка, подчеркивается актуальность, высокий научный уровень и практическая значимость результатов диссертационного исследования.

Замечания сводятся к следующему: д.э.н., профессор, декан факультет управления ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет» **В.И. Зарубин**, отмечает, что из описания методики оценки релевантности деятельности госслужащего, разработанной с использованием аппарата проблемно-ориентированных оценок, следует, что с ее помощью могут достаточно эффективно решаться задачи оценки госслужащих при аттестации, определении размеров материального стимулирования и других вопросах кадровой политики (с.19-22), однако остается неясной возможность ее использования при приеме на работу новых работников, а также при принятии решения об увольнении в случае получения работником оценки «низкая релевантность»; д.э.н., профессор, ведущий научный сотрудник Института информатики и проблем регионального управления ФГБНУ «Федеральный научный центр «Кабардино-Балкарский научный центр Российской академии наук» **Ф.Ж. Берова** положительно оценивая учет соискателем при разработке собственных методик оценки результативности и эффективности деятельности госслужащих того факта, что различие между данными понятиями отражено в концептуальном подходе П. Друкера, согласно которому эффективность имеет отношение к содержанию отдельных стадий процесса деятельности, а результативность – к степени достижения поставленных целей, отмечает, что в ряде случаев автором эти понятия в отношении госслужащих подменяются показателями эффективности и результативности деятельности органов госуправления: так, на рис.6 (с.17) показаны «социально-экономические эффекты», а также «удовлетворенность населения», что вряд ли продуцируется деятельностью отдельных работников госаппарата; д.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики, финансов и природопользования РАНХ и ГС Южно-российский институт управления **С.П. Кюрджиев** указывает на то, что недостаточное внимание уделено в автореферате

такому важному вопросу, непосредственно связанному с предложенным автором механизмом наращивания качества рабочей силы госорганов, как разработка технологий формирования единого информационно-мониторингового пространства взаимодействия госслужащих и бизнес-структур; д.э.н., профессор, директор Филиала в г. Черкесске ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)» **Л.А. Чикатуева** отметила, во-первых, что из текста автореферата не совсем ясно, применимы ли в равной степени авторские разработки в части оценки информационно-коммуникационной компетенции ко всем типам и уровням государственных служащих; во-вторых, целесообразно уточнение того, в какой степени авторские предложения по формированию системы мониторинга рабочей силы госорганов соотносятся с текущими и перспективными задачами развития электронного правительства; д.э.н., профессор, заведующая кафедрой международных экономических отношений ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный морской технический университет» **И.П. Красовская** замечает, что в тексте автореферата следовало представить результаты верификации предлагаемого автором расчетно-аналитического инструментария (двухконтурной модели оценки качества рабочей силы госслужащих в рамках управления развитием бизнеса, расчетно-аналитический оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих и др.) на примере эмпирико-фактологической информации, характеризующей управление рабочей силой государственных служащих в условиях информационной экономики, что в полной мере аргументировало бы аутентичность полученных в диссертационной работе практико-прикладных выводов, предложений и рекомендаций; к.э.н., доцент, директор ООО «Поволжская научная корпорация» **О.А. Подкопаев** отмечает следующее: во-первых, 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; во-вторых, следовало процедуру проведения инновационно-квалификационного грейдинга работников сферы государственного управления объединить с традиционными кадровыми технологиями, что позволило бы построить эффективную систему управления мотивацией в госсекторе; к.э.н., ассистент кафедры региональной, муниципальной экономики и управления ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет» **Е.И. Кайбичева** отмечает, что в работе представлено достаточное количество оригинальных методических инструментов, чтобы можно было внести авторские предложения по дополнению квалификационных требований, обязанностей по должностям, в функционал которых входит взаимодействие с бизнесом, сформулировать предложения по стимулированию деятельности госслужащих.

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их компетентностью в области исследования экономики, в целом, и экономики труда, в частности, имеющимися публикациями по научным вопросам, рассматриваемым в диссертации, а также полученными от них письменными согласиями выступить в качестве официальных оппонентов и ведущей организации.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем

исследований:

– **предложена** концепция формирования «нового качества рабочей силы» государственных структур в условиях информационного общества, базирующаяся на фундаментальных положениях экономики труда, системного, межличностного и компетентного подходов, а также императивов инноватизации и информатизации; выявлены тенденции и закономерности трудовой деятельности и воспроизводства рабочей силы госслужащих с учетом специфики выполняемых ими функций в процессе взаимодействия с бизнесом (с.18-25);

- **выявлены** предметно-сущностные характеристики понятий: «информационно-коммуникационная компетентность госслужащих» - системообразующая компонента профессиональных характеристик и ключевой критерий качества их рабочей силы; «поликомпонентный характер нового качества рабочей силы госорганов»; «эффективность и результативность» использования рабочей силы с амбивалентных позиций: а) эффективности выполнения госслужащими своих профессиональных обязанностей и б) соответствия содержания их труда императивам инноватизации и информатизации; **обоснована** значимость сопряженного использования показателей эффективности и результативности в процессе оценки релевантности рабочей силы госслужащих решаемым задачам и определении направлений наращивания их компетенций (с. 24-28, 37-45, 57-58);

- **разработана и верифицирована** матричная модель оценки эффективности и результативности деятельности работников госорганов, позволяющая в дополнение к существующим методикам учитывать многоуровневость проявления эффектов и результатов принятия решений государственными служащим, связанных с регулированием и координацией деятельности бизнес-структур (с.59-64);

– **разработана** в рамках теории экономики труда и компетентного подхода двухконтурная модель оценки качества рабочей силы госорганов, в которой госслужащий выступает посредником в регулировании развития бизнеса, осуществляя многоканальное и поликомпонентное воздействие с использованием экономических, институциональных, информационных, организационно-управленческих механизмов для обеспечения релевантности принимаемых управленческих решений инновационным стратегиям бизнеса и принимаемых менеджментом бизнес-структур решений региональным приоритетам стратегического развития (с.65-72);

- **сформирована** адаптивная система показателей оценки качества рабочей силы госорганов, положенная в основу **разработанного** модельно-методического инструментария обоснования релевантности деятельности государственных служащих в отношении развития регионального бизнеса с использованием аппарата проблемно-ориентированных оценок, **апробация** которого показала значимость каждого этапа методики для принятия решений о наращивании качества рабочей силы государственных структур (стр. 82-97);

- **предложена и обоснована** в процессе **верификации** целесообразность внедрения в органах государственного управления системы инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих с использованием **разработанной** автором методики построения грейдов, основанной на балльно-факторном подходе, результаты апробации которой позволили получить вывод о том, что она найдет применение в российской практике в рамках реализации новой модели мотивации и оплаты труда госслужащих, основанной на результатах работы, в том числе

показателях эффективности и результативности использования их рабочей силы (стр. 102-113);

- **спроектирована** в дополнение к существующим результатам исследований по вопросам формирования информационной среды коммуникаций госслужащих система мониторинга информации о показателях качества рабочей силы госслужащих, имеющая структурную идентичность с блочно-матричной моделью оценки и инкорпорированная в единую информационно-мониторинговую среду «государство-бизнес», что позволяет проводить регулярную оценку результативности и эффективности деятельности работников государственных органов с учетом сопряжения стратегий развития бизнеса и региона (стр. 137-145).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

– **расширены** научные представления о механизмах повышения качества рабочей силы государственных органов в условиях информационной экономики и **предложены** инновационные понятийно-категориальные дефиниции: «новое качество рабочей силы госслужащих», рассматриваемое с точки зрения эффективности выполнения ими своих профессиональных обязанностей и соответствия содержания их труда императивам инноватизации и информатизации (с.18-23), и «инфокоммуникационная компетентность» госслужащих, интерпретированная автором как системообразующая компонента их профессиональных характеристик и ключевой критерий качества рабочей силы (с.24-28);

– **конкретизирован** прикладной инструментарий оценки качества рабочей силы госслужащих в императивах информационной экономики на основе теорий экономики труда, занятости, информатизации, компетентностного, системного и воспроизводственного подходов, **предложена** в рамках новой системной методологии исследования трудовой деятельности А.Б. Докторовича концепция сопряженного оценивания эффективности и результативности деятельности работников госорганов (с.49-64); **разработана** матричная модель их оценки, позволяющая учитывать многоуровневость проявления эффектов и результатов принятия решений работниками госорганов, связанных с регулированием и координацией деятельности бизнес-структур (с.59-71);

– существенно **дополнен** теоретико-концептуальный базис оценки релевантности рабочей силы госслужащих приоритетам социально-экономического развития региона и инновационным стратегиям бизнеса, **разработан и верифицирован** модельно-методический инструментарий проблемно-ориентированного оценивания указанного соответствия, который **дифференцирован** автором по этапам и иерархии целеполагания (с.83-96).

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

– **предложены** направления совершенствования механизмов повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики и **разработан** авторский подход к его оценке, агрегирующий расчетно-аналитические инструменты, учитывающие специфику и особенности функциональных обязанностей госслужащих во взаимодействии с бизнесом (с.25-58);

– **разработана** двухконтурная модель оценки эффективности и результативности деятельности работников госорганов (с.65-71), на базе которой **сформирован**

модельно-методический инструментарий оценки релевантности качества их рабочей силы стратегическим целям развития бизнеса и региона (с.82-97);

– **смоделирована** учитывающая специфику деятельности работников органов государственного управления система инновационно-квалификационного грейдинга, которая **верифицирована** с привлечением информации о деятельности госслужащих (с.102-113), в подтверждение чему **представлены** справки о внедрении результатов исследования в Департаменте потребительского рынка Ростовской области и учебном процессе ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»;

- **спроектирована** примерная схема кадровых инфокоммуникаций работников бизнес-структур и госслужащих (с.125), практико-прикладное значение которой состоит в целеориентированности на достижение результативных социально-экономических эффектов в регионе благодаря встраиванию подсистемы мониторинга информации о данных процессах в единое информационное пространство региона (с. 135-145).

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

– в качестве концептуально-теоретической основы развития механизма повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики **использованы** научно-практические работы А. Асаула, М. Армстронга, Г. Беккера, С.Боженова, М. Боровской, Б. Генкина, М.. Гильдингерша, А.Гринберга, А. Докторовича Т. Клячко, А.Коровкина, А. Котляра, В. Мау, Е. Михалкиной, А. Рофе, С. Шапиро и др.;

– идея диссертационной работы по формированию прикладного инструментария оценки качества рабочей силы госслужащих в условиях информатизации **базируется** на критическом переосмыслении и анализе исследований специалистов в области 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 и др.;

– авторские дополнения инструментарно-методических алгоритмов оценки качества рабочей силы госслужащих, методики оценки эффективности и результативности их деятельности, релевантности качества рабочей силы государственных органов стратегическим целям развития бизнеса и региона, а также инновационно-квалификационной рейтингизации государственных служащих **опираются** на расчетно-аналитические исследования С.Беляевой, Г. Борщевского, Э. Бургановой, Л. Ворониной, В. Горб, Е. Горшковой, О. Даниловой, И. Беляевой, Н. Клищ, И. Машенко, Н. Чернышевой, Т. Ставровой и др.;

– **использованы** официальные данные Федеральной службы государственной статистики, доступная к использованию эмпирико-фактологическая информация административных структур Ростовской области, результаты научно-теоретических и прикладных экономических и социологических исследований автора.

Личный вклад соискателя состоит в подготовке диссертационной работы на каждом этапе и заключается в: формировании рабочей гипотезы исследования, авторской интерпретации классических и неоклассических научно-теоретических положений экономики труда; разработке инновационных алгоритмов повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики; совершенствовании инструментария оценки эффективности и результативности деятельности госслужащих и релевантности качества их рабочей силы целям инновационного развития бизнеса и региона; рейтингизации работников государственных органов на основе методики инновационно-квалификационного грейдинга; апробации

результатов исследования; подготовке 17 публикаций по теме диссертационного исследования общим объемом 228,3 п.л. (личный вклад автора – 9,0 п.л.), среди которых разделы в 8 коллективных монографиях и 3 статьи в периодических научных изданиях, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ для публикации результатов научных исследований.

Диссертация охватывает основные вопросы поставленной научной задачи и соответствует критерию внутреннего единства, что подтверждается наличием последовательного плана исследования, непротиворечивой теоретико-методической платформой, основной идейной линией, концептуальностью и взаимосвязанностью выводов.

На заседании 27 февраля 2018 г. диссертационный совет принял решение присудить Пермякову Юрию Витальевичу ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования диссертационный совет в количестве 23 человек, из них 7 докторов наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда, участвовавших в заседании, из 27 человек, входящих в состав совета, проголосовали: за – 22, против – 1, недействительных бюллетеней – нет.

Зам. председателя диссертационного совета

Д 999.203.02

Ученый секретарь диссертационного совета

Д 999.203.02

27 февраля 2018 года



А.В. Сигал

М.А. Масыч