

В объединенный диссертационный совет Д 999.203.02 при ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» и ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»

ОТЗЫВ

официального оппонента, Черкесовой Эльвиры Юрьевны, на диссертационную работу Пермякова Юрия Витальевича на тему: «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики», представленную на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда

Диссертация Пермякова Ю.В. представляет собой оригинальное самостоятельное научное исследование значимой теоретико-прикладной проблемы современной экономической науки, значимость которой в условиях экономических и административных преобразований, происходящих в России, не вызывает сомнений.

Актуальность темы диссертационного исследования Пермякова Ю.В. определяется недостаточной изученностью проблемы повышения качества рабочей силы органов государственного управления, адаптированного, с одной стороны, к условиям административных реформаций, с другой - к специфическим особенностям деятельности работников системы государственной службы, в том числе в аспекте их взаимодействия с бизнес-сообществом. Тематика исследования также актуализируется императивами информатизации всех сфер общественной жизни, предъявляющими специфические требования к профессиональным качествам государственных служащих. В данном контексте выбор автором в качестве объекта исследования «работников и трудовых коллективов органов государственного управления как носителей нового качества рабочей силы»

(с.7 диссертации) в условиях информационного общества отражает инновационную для экономики труда постановку проблемы.

В соответствии с этим особый исследовательский интерес представляет раскрытие понятия «информационно-коммуникационная компетентность государственного служащего» как особой конфигурации нового качества рабочей силы государственной службы и попытка моделирования взаимодействия работников госорганов и бизнес-структур в процессе выполнения госслужащими их трудовых функций.

Следует особо подчеркнуть, что автор сосредоточивает внимание в своем исследовании на недостаточно изученном, но вместе с тем важном аспекте проблемы повышения качества рабочей силы органов государственного управления, связанном с разработкой бизнес-ориентированного, организационного, мотивационного и образовательного инструментария ее количественного и качественного наращивания, адаптированного к условиям информационной экономики. Это также отражает актуальность проблематики рецензируемого исследования, в том числе в части информационной составляющей качества рабочей силы госслужащих, имеющей определяющее значение в условиях повышения информационной оснащенности сферы государственного управления.

Оценка достоверности и новизны результатов диссертационного исследования. Выявление наименее изученных аспектов проблемы позволило автору четко определить внутреннюю логику исследования, сформулировать цель и задачи работы, обозначить объект и предмет исследования.

Аргументированность и достоверность научных положений, выводов и рекомендаций, представленных в работе, подтверждается формированием автором теоретико-концептуального базиса исследования понятия «новое качество рабочей силы органов государственного управления» на основе историко-генетического анализа модернизации системы управления трудовыми ресурсами в сфере государственного управления в императивах инноватизации и информатизации деловой среды в России (с. 14-20). Обстоятельно изучив обширную научную литературу, отечественный и

зарубежный опыт, автор пришел к обоснованному выводу о приоритете и системообразующей роли инфокоммуникационной компоненты как поликомпонентной характеристики нового качества рабочей силы органов государственного управления и главного критерия ее уровня, особенно во взаимодействии с бизнесом (с.21-30, 37-44).

В соответствии с этими выводами автор отмечает, что формирование инновационного кадрового потенциала госорганов основывается не только на высоком уровне профессиональной подготовки госслужащих, их знаниях и опыте, но и на особых «инфокоммуникационных способностях», которые означают умение самостоятельно выработать инновации в процессе взаимодействия с коллегами и представителями бизнес-среды, быть открытыми ко всему новому, использовать положительный опыт государственного управления. Иными словами, в диссертации речь идет о содержательном расширении понятия «информационно-коммуникационная компетентность государственного служащего» посредством включения в него не только субъективных характеристик профессиональных качеств работника, но и за счет отражения в данной категории нового качества самой государственной службы – быть катализатором и макрорегулятором процессов модернизации и инноватизации региональной и в целом национальной экономики (с.45-48).

Оригинальность авторской позиции имела следствием соответствующую интерпретацию понятий эффективности и результативности деятельности государственных служащих, определившую специфику разработанных автором метрик их оценивания, учитывающих накопленный методологический потенциал в данной области (с.52-61), но существенно видоизмененных в контексте авторского понимания «нового качества» рабочей силы госорганов. Прежде всего, за счет совместного использования данных показателей, а также оценки релевантности интегральной оценки качества рабочей силы, а также отдельных социально-экономических эффектов, обусловленных принятием управленческих решений государственным служащим, стратегическим целям развития региона (с. 62-64).

Разработанная автором двухконтурная методика совместной оценки эффективности и результативности (с. 65-73) построена на основе идеологии рейтинговых оценок, что позволяет ей обладать рядом существенных преимуществ: масштабируемость и инвариантность к размеру, уровню иерархии госучреждения, числу госслужащих; возможность применения как для «внутренних», так и для «внешних» целей (например, для самооценки и оценки служащего со стороны руководства); возможность внедрения элементов соревновательности в работу госслужащих; возможность использования не только для оценки наличного состава государственных работников, но и при приеме на работу новых сотрудников; возможность ее «нерейтингового» использования для оценки единичного объекта – одного госслужащего или коллектива; применимость и адаптируемость к целям аттестации и переаттестации как отдельных госслужащих, так и их коллективов; наличие элементов самооценки и оценки работниками друг друга; простота использования, наглядность, высокая степень информативности (с.73-76, 78-82).

Подтверждением авторской концепции нового качества рабочей силы госслужащих являются результаты исследования вопросов, связанных с оценкой результативности технологий кадровых коммуникаций между работниками государственных и бизнес-структур (в частности, сетевых), которые показали, что эффективность взаимодействий в определяющей степени зависит от качественных характеристик госслужащих как носителей рабочей силы. Для проведения объективной и комплексной оценки качества рабочей силы госорганов, проявляющегося в результатах коммуникаций госслужащих и представителей бизнес-структур, автором дифференцированы объекты госуправления по ряду признаков: отраслевой принадлежности, направлениям и масштабу деятельности, месту в системе отраслевых приоритетов, степени участия государства, инновационной активности и инвестиционной привлекательности и др.,- положенных в основу модельно-методического инструментария полиаспектной оценки (с.82-91).

Разработанную автором методику проведения инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих, как показала ее апробация,

можно вполне рассматривать в качестве инструмента причинно-следственной детерминированности вознаграждений госслужащих с результатами их деятельности (с.100-114).

В развитие авторской идеи о приоритете информационной компоненты в составе характеристик качества рабочей силы госорганов автором разработана примерная схема моделирования процесса кадровых инфокоммуникаций работников бизнес-структур и госслужащих (рис.12, с.125). Практико-прикладное применение предлагаемой схемы гарантирует достижение результативных социально-экономических эффектов в регионе в условиях экономики знаний благодаря, в том числе, обоснованной автором вложенности подсистемы мониторинга единой информационной системы взаимодействия кадрового потенциала госорганов и бизнес-структур в единое информационное пространство региона (с. 135-145).

Перечисленные положения в полной мере можно характеризовать как реальное приращение *научного знания* по исследуемой проблеме. Это проявляется в следующих результатах:

- обоснована приоритетная и системообразующая роль инфокоммуникационной компетентности государственного служащего в составе характеристик «нового качества» рабочей силы госорганов в условиях информационной экономики (с.41-48);

- уточнены понятия «эффективность» и «результативность» деятельности государственных служащих, обоснована необходимость их совместного расчета для получения полной и объективной характеристики качества рабочей силы органов государственного управления (с. 52-64) и в координатах данной методологической канвы разработана двухконтурная методика совместной оценки эффективности и результативности (с. 65-82), базирующаяся на идеологии рейтинговых оценок;

- разработана и верифицирована методика проведения инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих, использование которой позволяет решать целый спектр внутренних проблем кадрового менеджмента в системе госорганов (включая мотивационные и стимулирующие задачи), а

также для самооценки служащего и его оценки со стороны коллег и т.д. (с. 100-114);

- разработана концептуальная модель информационно-организационного механизма взаимодействия госслужащих с работниками бизнес-структур, важным элементом которого является постоянно действующая система мониторинга информации о состоянии и изменении показателей качества рабочей силы госорганов (с.135-145).

Теоретическая значимость исследования состоит в разработке целостной концепции исследования, из которой можно выделить следующие принципиальные положения:

– современные тенденции информатизации вносят свои коррективы и детерминируют изменения в механизмах повышения качества рабочей силы модернизирующейся государственной службы России;

– совершенствование системы государственного управления как необходимого условия укрепления российской государственности предполагает формирование нового качества рабочей силы госорганов, системообразующей компонентой которого является инфокоммуникационная компетентность госслужащих;

- обоснованный выбор новых аспектов исследования проблемы повышения качества рабочей силы органов государственной власти, а также успешное использование общенаучной методологии экономики труда позволили автору сформулировать концептуальные положения и разработать модельно-методический инструментарий оценки результативности и эффективности деятельности госслужащих, которые характеризуются как приращение научного знания по изучаемой проблеме.

Практическая значимость исследования состоит в следующем:

- материалы диссертационной работы могут служить теоретико-методологической основой дальнейшего исследования проблемы повышения качества рабочей силы органов государственной власти и управления в адаптации к изменяющимся внутренним и внешним императивам;

- предложенные практические разработки и рекомендации могут служить основой для совершенствования методов оценки рабочей силы;

- разработанные автором модельно-методический инструментарий проблемно-ориентированного оценивания понятия «релевантность деятельности государственных служащих»; система инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих; матрица «эффективность-результативность»; модель информационно-мониторингового пространства взаимодействия работников государственных и бизнес-структур со встроенной в нее системой мониторинга являются универсальными и могут использоваться в любом органе государственной власти;

- сформулированный автором комплекс рекомендаций и предложений может быть использован при разработке государственных целевых программ развития трудового потенциала системы государственного управления;

- теоретические и практические выводы диссертации могут быть использованы в учебном процессе при обновлении курсов «Экономика труда», «Управление персоналом», «Кадровая политика» и др.

Вместе с тем работа не лишена **недостатков и спорных моментов:**

1. В рабочей гипотезе диссертационного исследования (с.7) инфокоммуникационная компетентность госслужащих определена как системообразующая составляющая «нового качества» рабочей силы госорганов как поликомпонентного понятия. В то же время далее по тексту автор указывает, что данное качество определяется знаниями, компетенциями и креативностью. По нашему мнению, следовало дать более точное толкование понятия «новое» качество.

2. Согласно мнению автора, «качество рабочей силы органов государственного управления» в существенной степени коррелирует с понятием «качество коммуникаций госслужащих с бизнесом», однако при этом не учитывается наличие в регионах масштабного госсектора и наличие задач по повышению его эффективности (стр. 30).

3. Координационно-связующая роль государственного служащего представлена автором как качественно новая функция управленческой деятельности, однако реализуется посредством следующих функций:

катализирующая, поддерживающая, директивная, интервенционистская. Данные функции не являются новыми (стр. 74).

4. Таблица 8 на стр. 75 диссертации имеет название «Показатели оценки качества рабочей силы органов государственного управления в отношении развития региональных компаний», однако фактически в ней даны перечни показателей качества деятельности государственных служащих, в частности, эффективности и результативности, а не качества рабочей силы в целом, как данная категория понимается автором. Представляется целесообразным большее сопряжение названия данной таблицы с ее содержанием.

Несмотря на перечисленные недостатки, в целом диссертация Пермякова Юрия Витальевича является самостоятельным, содержательным и завершенным исследованием весьма актуальной социально-экономической проблемы, имеющим научную и практическую ценность.

Автореферат в полной мере отражает основное содержание работы, все значимые результаты исследования представлены в публикациях соискателя.

Оценка содержания диссертации, ее завершенности, соответствия требованиям ВАК РФ. Содержание диссертации Пермякова Ю.В. изложено грамотно и логично, последовательно и достаточно подробно раскрывает решение поставленной научной задачи, что позволяет сделать заключение о высокой степени ее разработанности, наличии в работе значительного числа новых научных результатов, их достоверности и обоснованности.

Диссертационное исследование Ю.В.Пермякова выполнено 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».

Все вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертационная работа Пермякова Юрия Витальевича на тему: «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы

государственных служащих в условиях информационной экономики» в полной мере отвечает требованиям п. 9 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Автор работы, Пермяков Ю.В., заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент

доктор экономических наук, профессор,
Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал)
ФГБОУ ВО «Донской государственный технический
университет» в г. Шахты,
заведующая кафедрой экономики и менеджмента
(научная специальность 08.00.05- экономика
и управление народным хозяйством)

Черкесова Эльвира Юрьевна

16 января 2018 года

346500, Россия, Ростовская обл., г. Шахты, ул. Шевченко, 147.

Тел.: +7 (8636)-22-20-37.

E-mail: cherkesova.elvira@yandex.ru

