

ОТЗЫВ

официального оппонента кандидата экономических наук, доцента Левченко Н.А. на диссертацию 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

Актуальность темы диссертационной работы. Главным инструментом продуктивного использования конкурентных ресурсов территории на современном этапе является государственная кадровая политика. Объектом кадровой политики являются человеческие ресурсы и процессы, происходящие в обществе, а предметом – система управления ими, включающая в себя ряд подсистем, каждая из которых является наиважнейшей. Искажение одной из перечисленных составляющих приводит к деформации других, которые в этом случае получают одностороннее развитие. Многогранной проблемой в современном обществе является решение кадровых вопросов.

Кадровая политика как стратегия развития должна быть единой в рамках муниципального образования и способствовать формированию такого кадрового состава государственных служащих, который бы по личным и профессиональным качествам был способен решать вопросы государственного значения. Достижению данной цели способствует решение задач оценки качества рабочей силы органов государственного управления, анализа воспроизводства и востребованности кадрового потенциала, изучение проблем информационной компетентности госслужащих.

Кроме того, достаточно актуальным вопросом является изучение эффективности кадрового потенциала, проблем повышения квалификации, мотивации и оплаты труда работников системы государственного управления. Таким образом, существует потребность в проведении теоретических иссле-

дований в области кадрового обеспечения государственной службы, в поиске новых прогрессивных технологий формирования и проведения кадровой политики на государственном уровне.

Это актуализирует поиск новых научно-методических подходов, обеспечивающих формирование действенного механизма кадрового менеджмента в системе государственного управления, охватывающего все указанные ракурсы их кадровой политики с учетом современных императивов экономического развития, чему и посвящена диссертационная работа Ю.В.Пермякова.

Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций, сформулированных в диссертации, определяется, во-первых, использованием в качестве базовой основы фундаментальных исследований отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, посвященных исследованию эволюции моделей социально-трудовых отношений, вопросам государственной политики и особенностей регулирования труда государственных служащих (список источников насчитывает 234 наименования); во-вторых, синтезом целого ряда методологических подходов к разработке модельного инструментария оценки релевантности деятельности государственных служащих (с.85 диссертации).

Это позволяет оценить как достаточно высокую степень обоснованности выводов и рекомендаций, полученных в работе, включая верифицированный прикладной инструментарий повышения качества рабочей силы в системе государственного управления, и свидетельствует о научной и практической зрелости диссертанта.

Автором грамотно обобщен и проанализирован большой теоретический и практический материал, посвященный проблемам формирования качества трудовых ресурсов системы государственного управления в России и мире, и выявлена специфика процесса модернизации системы управления трудовыми ресурсами в сфере государственного управления в новых условиях хозяйствования. Результаты проведенного анализа послужили базовой ос-

новой для разработки модельно-методического инструментария полиаспектной оценки релевантности деятельности государственных служащих, включая методику проведения инновационно-квалификационного грейдинга (с.82).

Объектом исследования в диссертационной работе 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.

Концепция диссертационной работы, научные положения, выводы и рекомендации являются логичными и обоснованными. В диссертации Пермякова Ю.В. достаточно четко охарактеризован категориальный аппарат анализа, использована репрезентативная эмпирическая база, благодаря чему научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, представляются научно-обоснованными и достоверными.

В соответствии с выбранными приоритетами исследования, сформулированными в цели диссертационной работы и этапных задачах, соискатель последовательно реализует их в ходе изложения материала.

В первой главе – «Концептуальный базис повышения качества рабочей силы в системе государственного управления в условиях информационного общества» - им исследуется экономическое содержание и понятие нового качества рабочей силы в системе государственного управления в условиях информатизации (с.14-30), выявляются содержание профессиональных качеств, формирующих «новое качество» рабочей силы органов государственного управления, реализуемых на базе использования новых информационно-коммуникационных технологий (с.26), обосновываются критерии качества рабочей силы в системе государственного управления (с.28), изучается проблема обеспечения эффективности государственного менеджмента (с.50).

При этом соискатель делает акцент на важности систематического эффективного наращивания качественных характеристик кадрового потенциала государственной службы (с.30).

К анализу проблемы формирования «нового качества» рабочей силы органов государственного управления автор подходит с учетом специфики организаций, с которыми взаимодействуют государственные служащие. Например, специфики сетевых бизнес-структур, занимающих во многих регионах нашей страны приоритетные позиции в социально-экономическом контексте (с.35).

Во второй главе «Адаптивный инструментарий оценки качества рабочей силы органов регионального управления в системе отношений «государство-бизнес» автор рассматривает проблемы государственного стимулирования инновационного развития бизнеса через призму стратегического развития всей предпринимательской среды региона, ориентированного на удовлетворение общественных потребностей в соответствии с региональными приоритетами (сбалансированность внутрирегиональных воспроизводственных пропорций, модернизация экономики на основе инноваций и пр.) (с.67,68).

Важным блоком данного раздела диссертационной работы является разработка концептуальной модели оценки качества рабочей силы и деятельности государственных служащих при наличии двух контуров оценивания, позволяющих анализировать во-первых стратегические ориентиры развития бизнес-структуры и во-вторых, стратегические приоритеты социально-экономического развития региона (с.70,71).

Важность и центральная роль второй главы диссертации подтверждается также тем, что в разделе 2.2 разработан и апробирован модельно-методический инструментарий полиаспектной оценки релевантности качества рабочей силы государственного сектора (с.82-86).

Таким образом, в рамках представленного аппарата оценок релевантности качества рабочей силы органов государственного управления могут достаточно эффективно решаться задачи оценки соответствия кадрового по-

тенциала государственной службы стратегическим целям развития региональной экономики.

Соискатель достаточно подробно представляет в п.2.3 работы мотивационную составляющую методики проведения инновационно-квалификационного грейдинга госслужащих (с.102-114). Как справедливо отмечает автор, использование системы инновационно-квалификационных грейдов в системе управления деятельностью государственных служащих позволяет уяснить сотруднику свое место в иерархии должностей по качеству своей работы, а также осознать потребность в профессиональном развитии (с.112).

В третьей главе «Информационно-организационный механизм взаимодействия кадрового потенциала госслужбы и бизнес-структур» осуществлена разработка схемы процесса повышения качества кадрового потенциала системы управления компании посредством инкорпорирования в ее структуру работника государственного органа (с.118-119), которая, по нашему мнению, значительно повышает эффективность взаимодействия государственных работников и менеджмента компании, прежде всего, благодаря информационной составляющей.

При этом автор отмечает, что межорганизационное совместное пользование информацией повышает эффективность принимаемых на ее основе решений, сокращая, во-первых, время получения информации; во-вторых, исключая ее дублирование; в-третьих, снижая или нивелируя сопряженные риски и избыточность информации благодаря отсутствию необходимости многократного сбора и хранения данных (с.122).

Соискатель достаточно подробно представляет в работе схему моделирования процесса кадровых инфокоммуникаций работников бизнес-структур и госслужащих (с.125), используемую для оценки качества инфокоммуникационной составляющей кадрового потенциала органов государственного управления.

Автор акцентирует внимание на процессе мониторинга информации как инструмента оценки качества рабочей силы в рамках взаимодействия работников госорганов и бизнес-структур (с.134-136), который, по нашему мнению, может свидетельствовать о том, что эффективное использование кадровых ресурсов в государственном управлении невозможно без действенной и адекватной информационно-коммуникационной поддержки.

При этом автор справедливо уделяет внимание необходимости создания адаптивной системы информационного мониторинга (с.137), которая позволяет проводить оценку результативности и эффективности деятельности государственных служащих с учетом сопряжения стратегии развития бизнеса и региональной стратегии.

В разделе 3.3 диссертационной работы автор рассматривает аспекты формирования единого информационного пространства в границах определенной территории (с. 157-158) а также уровни и тренды государственной политики в сфере создания единого информационного пространства в регионах Российской Федерации (с.160), способствующие, в том числе, становлению развитого рынка информационных ресурсов, услуг, информационных систем и технологий.

Достоверность и новизна научных положений, выводов, их значимость. Достоверность результатов диссертации определяется методами и приемами, с помощью которых они были получены, а также применением методов экономико-статистического, категориального и системного анализа, табличной и графической интерпретации эмпирико-фактологической информации. Исходя из вышеизложенного, можно утверждать, что в диссертационной работе вполне очевидно реальное приращение **научного знания**, которое достаточно грамотно и убедительно представлено автором во введении и с формулировками которого можно полностью согласиться (с.8-11).

Это, прежде всего, анализ экономического содержания и понятия «нового качества» рабочей силы в системе государственного управления в условиях информатизации; обоснование поликомпонентного характера качества

рабочей силы государственной службы в системе отношений «государство - бизнес»; формулировка концептуального базиса оценки эффективности и результативности деятельности государственных служащих; разработка модельно-методического инструментария полиаспектной оценки релевантности деятельности государственных служащих, включая методику проведения инновационно-квалификационного грейдинга; модель единого информационного пространства взаимодействия работников государственных органов и сетевых компаний с инкорпорированной в неё системой мониторинга.

В заключении диссертации изложены основные выводы, обобщения и предложения, вытекающие из логики и результатов диссертационного исследования. Таким образом, диссертация Пермякова Ю.В. является комплексным завершённым научным исследованием, обладающим внутренним единством, в ней достигнута поставленная цель и решены сформулированные автором задачи.

Результаты представленной диссертационной работы нашли достаточно полное отражение в 17 научных публикациях автора (из них 3 статьи в научных журналах, рекомендованных ВАК, в которых изложены основные научные результаты). Практическое использование полученных автором научных результатов нашли применение в деятельности Департамента потребительского рынка Ростовской области.

Автореферат диссертации Пермякова Ю.В. полностью соответствует тексту диссертации и охватывает все её разделы.

Дискуссионные элементы и критические замечания по диссертационной работе. Подтверждая научную новизну и положительные стороны работы, следует отметить отдельные недостатки:

1. Несмотря на обширность научных взглядов на содержание процесса реформирования социально-трудовых отношений, а также учитывая специфику применяемой автором табличной и графической интерпретации эмпирико-фактологической информации, на наш взгляд, следовало отразить в описательной части поликомпонентного характера отношений «государ-

ство–бизнес» возможность преодоления коммуникационных барьеров, снижающих эффективность такого взаимодействия (с.30-37).

2. На наш взгляд, не совсем корректно на рис.3 (с.43) отображены задачи развития бизнес-структуры с требованиями к «новому качеству» рабочей силы органов государственного управления. Автор отражает на представленном рисунке только региональную бизнес-структуру (т.е. мезоуровень), игнорируя местный и государственный уровни (микро- и макроуровни соответственно).

3. На с.75,76 диссертационной работы автор приводит три группы показателей оценки качества рабочей силы органов государственного управления с подробным их описанием. Однако данная классификация не лишена недостатков. Представляется целесообразным дополнить представленный материал наличием уровня эффективности обратных связей, что значительно повышает эффективность информационно-коммуникационного взаимодействия.

4. На с.14 автореферата представлена интересная схема, отражающая поликомпонентное представление нового качества рабочей силы органов государственного управления. Следовало бы более подробно описать в автореферате содержание представленных характеристик информационно-коммуникационной компетентности государственного служащего.

Однако перечисленные недостатки имеют частный характер. Высказанные замечания не изменяют общей положительной оценки рецензируемой диссертационной работы.

Оценка содержания диссертации, её завершенности, соответствия критериям, установленным Положением о присуждении ученых степеней. Учитывая вышеизложенное, можно сделать общий положительный вывод о том, что диссертация Пермякова Юрия Витальевича является самостоятельной, законченной научно-квалификационной работой, в которой изложены новые научно-обоснованные решения и разработки механизмов по-

вышения качества рабочей силы государственных служащих, что имеет значение для развития государственного управления.

Диссертация отвечает критериям «Положения о присуждении ученых степеней» (п.9-14), утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013г. № 842, предъявляемым к кандидатским диссертациям, а её автор, Пермяков Юрий Витальевич, заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Официальный оппонент

доцент кафедры «Управление социальными
и экономическими системами»

ФГБОУ ВО «Южно-Российский

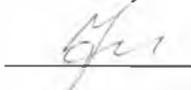
государственный политехнический

университет (НПИ) имени М.И.Платова»

кандидат экономических наук, доцент

(научная специальность 08.00.05 – Экономика

и управление народным хозяйством)



Наталья Александровна Левченко

Подпись Н.А.Левченко

заверяю:

Ученый секретарь ученого совета




Н.Н.Холодкова

Дата: 30.01.18

Адрес: 346428, Россия, Ростовская область,

г. Новочеркасск, ул. Просвещения 132

Телефон: 8(86352)-5-54-26

E-mail: levchenckona@yandex.ru