

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по науке
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
д.г.-м.н., профессор Нургалиев Д.К.



« » января 2018 года

ОТЗЫВ

ведущей организации - федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» (ФГАОУ ВО КФУ) – 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

Диссертационная работа Пермякова Юрия Витальевича на тему: «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики» представляет собой самостоятельное законченное научное исследование одной из актуальных проблем экономики труда, связанной с повышением качества рабочей силы органов государственного управления в условиях новой экономики и императива информатизации.

Актуальность темы исследования

Ключевым фактором повышения эффективности взаимодействия работников системы государственной власти и управления с населением и бизнесом в условиях, когда решающую роль в этих процессах играет информация, обладающая свойствами обеспечения эффективных коммуникаций, является новое качество рабочей силы госслужащих, в котором синтетической характеристикой является инфокоммуникативность.

Как справедливо отмечает автор диссертационной работы, данный структурный компонент интегральной характеристики рабочей силы государственных структур, имея самостоятельное значение в процессах регулирования деятельности бизнеса или предоставления их работниками разного рода услуг физическим и юридическим лицам, является одновременно свойством, обеспечивающим эффективную реализацию всех остальных компетенций государственных служащих. Государственные органы посредством наращивания качества рабочей силы своих работников активно воздействуют на процесс эффективного использования трудового потенциала бизнес-сообщества, обеспечивая решение проблем, связанных с модернизацией экономики. При этом важно учитывать, что именно качество рабочей силы определяет состояние системы государственного управления, результативность и эффективность функционирования ее трудового потенциала. Поэтому проведение объективной и регулярной оценки качества рабочей силы государственных служащих с использованием адаптивного и действенного инструментария позволяет не только выявлять лимитирующие компоненты, но и реализовывать мероприятия, направленных на их устранение, а также выявление резервов недоиспользованного потенциала.

Это обуславливает актуальность диссертационного исследования Пермякова Ю.В., целью которого является «обоснование теоретико-концептуального базиса и разработка инструментария формирования и оценки нового качества рабочей силы органов государственного управления в контексте повышения эффективности взаимодействия работников государственных и бизнес-структур в условиях информатизации» (с.6).

Степень обоснованности положений, рекомендаций и выводов, сформулированных в диссертации

Диссертационное исследование базируется на концептуальной трактовке повышения качества рабочей силы государственных органов как стратегического ориентира политики развития сферы государственного управления, ориентированного на модернизацию экономики и социальной сферы в императивах информатизации, когда информационная грамотность (понимаемая автором в широком смысле) государственных служащих становится той особой компетенцией, которая определяет «новое качество» их

рабочей силы. По мнению Пермякова Ю.В. последнее достигается не только и не столько в результате рациональной организации, отбора, перестановкой персонала в рамках госоргана, его обучением и повышением квалификации в соответствии с должностными инструкциями, но прежде всего за счет специальной профессиональной подготовки работников как ИКТ-специалистов высокого уровня (с.16). Именно наличие у госслужащих указанных компетенций позволяет автору говорить о «новом качестве рабочей силы» (с.18-19) государственных структур. Диссертационное исследование основано на фундаментальных положениях экономики труда, посвященных изучению тенденций и закономерностей трудовой деятельности, воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы, инноватизации и информатизации, экономики знаний.

Совокупность использованных положений концепций формирования и развития нового качества рабочей силы государственных органов с учетом специфики деятельности их работников и выполняемых функций в процессе взаимодействия с бизнесом и населением, а также системного, межличностного, компетентного подходов обеспечили аргументированную обоснованность выводов и рекомендаций, достоверность результатов исследования. Научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, представляются научно-обоснованными и достоверными.

Следует согласиться с главной идеей автора, согласно которой наращивание кадрового потенциала государственной службы следует рассматривать с амбивалентных позиций – 1) с точки зрения эффективности выполнения государственными служащими своих профессиональных обязанностей для достижения стратегических целей, устойчивости и динамичности государственного и муниципального развития; 2) с точки зрения соответствия содержания их труда императивам развития инновационного и информационного общества (с.24-25). Именно в соответствии с данной исходной позицией информационная компетентность работников госорганов выступает как отличительная характеристика нового качества рабочей силы. Это можно оценивать как новизну авторского подхода к решению «проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и

повышения квалификации кадров» (п.5.7. Паспорта специальностей ВАК), поскольку, в отличие от традиционных подходов, он позволяет формировать управленческие воздействия, ориентированные на модернизацию как самих органов государственного управления, так экономики региона.

С таких методологических позиций «новое качество» рабочей силы системы государственной службы означает, что работники обладают характеристиками, отвечающими новой экономике – модернизирующейся, инновационной, информационной (с.37), что позволяет им эффективно использовать современные ИКТ в практике государственного регулирования и ведения контрольно-надзорной деятельности в отношении бизнеса региона.

При этом значимым методологическим потенциалом обладает тезис автора о том, что ИКТ-компетентность госслужащего, с одной стороны, является «средовой связующей» для остальных составляющих качества рабочей силы, которая опосредует реализацию квалификационных характеристик работника, определяя эффективность их проявления в профессиональной среде; с другой стороны, является компонентой нового качества рабочей силы, наличие которой обеспечивает реализацию эффективных воздействий в отношении бизнес-структур (с.43-44). То есть автор определяет поликомпонентный характер нового качества рабочей силы органов государственной службы в системе отношений «государство-бизнес».

Столь же важен вывод соискателя о наличии структурно-функционально-иерархических уровней, в соответствии с которыми должна проводиться оценка этой компетентностной квалификации работников органов государственного управления как особой грани нового качества их рабочей силы (с. 46-48), положенный им в основу разработки матричного представления профессиональной компетентности госслужащих.

Обобщая результаты проведенных исследований, диссертант, разделяя понятия «эффективность» и «результативность», делает, тем не менее, вывод о необходимости их совместного использования при оценке качества рабочей силы: в его понимании, эффективность деятельности госслужащего в системе взаимодействий «государство- бизнес» - это уровень выполнения целевых показателей, заложенных в соответствующих стратегиях или программных

документах, а результативность - эффекты, получаемые по завершении действий, направленных на достижение конкретной управленческой задачи (с. 57-58). Соответственно этому оценка социально-экономических эффектов, получаемых в результате тех или иных действий, осуществляемых госслужащими, является определяющей для оценки результативности использования рабочей силы органов государственного управления (с.62).

Эти и другие моменты характеризуют сильные стороны диссертации Ю.В.Пермякова, доказательный и плодотворный уровень предпринятой им попытки разработки подходов к пониманию нового качества рабочей силы органов государственного управления в условиях информатизации и концепции оценки ее эффективности и результативности. Автор обнаружил способность к самостоятельному научному творчеству, теоретическому обобщению и анализу значительного массива информации, большую эрудицию и знание современной экономической литературы по проблеме.

Достоверность и новизна результатов исследований, полученных лично автором

В диссертации Пермякова Ю.В.. четко сформулированы цель и задачи проведенного исследования, охарактеризован категориальный аппарат анализа, использована репрезентативная эмпирическая база.

Научные положения, выводы и рекомендации, содержащиеся в работе, представляются научно-обоснованными и достоверными, вытекают из логики теоретико-экономического анализа, базирующегося на использовании системного подхода и совокупности методов и приемов экономических исследований.

Эмпирическая база диссертационного исследования формировалась на материалах монографических исследований и периодических изданий, данных Росстата, информации о состоянии и развитии трудовых ресурсов органов государственной исполнительной власти и управления, законодательных и нормативных документах государственных органов РФ, ресурсах сети Интернет, а также результатах собственных исследований автора.

Достоверность основных положений работы подтверждена также апробацией их на международных и всероссийских конференциях, статьями

в центральных российских и региональных научных журналах, практическим внедрением результатов исследования в Департаменте потребительского рынка Ростовской области и в учебном процессе на экономическом факультете Южного федерального университета

Научная новизна работы состоит в следующем:

1. Уточнено экономическое содержание и сущность категорий «новое качество рабочей силы» органов государственного управления, «поликомпонентный характер нового качества рабочей силы», «эффективность и результативность использования рабочей силы» системы государственной службы; выявлена специфика этих категорий в сравнительном контексте с другими сферами экономической деятельности, определены варианты их сопряженного использования в процессе оценки релевантности рабочей силы госорганов решаемым задачам и определении направлений наращивания компетенций госслужащих (стр. 18-22, 24-28, 37-45, 57-58, 62-64).

2. Разработана двухконтурная модель оценки качества рабочей силы госорганов, учитывающая роль госслужащего как посредника в процессе регулировании развития бизнес-структур, осуществляющего многоканальное и поликомпонентное воздействие посредством использования экономических, институциональных, информационных, организационно-управленческих и других механизмов. Первый контур – задачи по обеспечению релевантности принимаемых управленческих решений в отношении развития бизнеса в соответствии с его инновационными стратегиями; второй – по обеспечению соответствия принимаемых менеджментом бизнес-структуры решений региональным приоритетам стратегического развития (с.65-72).

3. Разработана для оценки качества деятельности государственных служащих в отношении развития регионального бизнеса адаптивная система показателей, положенная в основу авторского модельно-методического инструментария полиаспектного анализа релевантности деятельности государственных служащих решаемым задачам с использованием аппарата проблемно-ориентированных оценок; данная методика реализуется в несколько последовательных этапов, каждый из которых, как показала его апробация, имеет самостоятельное значение для принятия решений о наращивании качества рабочей силы государственных структур (стр. 82-97).

4. Адаптирована применительно к специфике государственного сектора многоэтапная методика проведения инновационно-квалификационного грейдинга работников, в основе которой лежит мотивационная составляющая; по результатам апробации методики получен обоснованный вывод о том, что она может найти применение в российской практике в рамках реализации новой модели оплаты труда госслужащих, основанной на результатах работы, в том числе показателях эффективности и результативности использования качества рабочей силы (стр. 102-113).

5. Спроектирована система мониторинга информации о состоянии квалификационного потенциала государственных служащих, имеющая непосредственную связь с блочно-матричной моделью оценки качества рабочей силы государственных органов, регулирующих и курирующих деятельность бизнес-структур региона, которая инкорпорирована в единую информационно-мониторинговую среду «государство-бизнес» и позволяет проводить оценку результативности и эффективности деятельности госслужащих с учетом сопряжения стратегии развития бизнеса и региональной стратегии (стр. 137-145).

Теоретическая и практическая значимость работы и использование ее результатов

Теоретическая значимость работы состоит в том, что результаты и выводы, сформулированные в работе, дополняют положения теории экономики труда и трудовых отношений в органах государственной власти в части выявления закономерностей формирования нового качества их рабочей силы в системе отношений «государство-бизнес», совершенствования механизмов кадровой политики, эффективного использования и развития трудового потенциала госорганов во взаимосвязи с институтами формирования профессиональных компетенций и повышения квалификации кадров в условиях императивов информатизации.

Практическая значимость исследования определяется возможностью применения органами государственного управления предложенного автором инструментария оценки релевантности качества их рабочей силы решаемым задачам, адаптивных инструментов формирования нового качества рабочей силы в императивах информатизации, метода стимулирования госслужащих к

наращиванию требуемых компетенций на основе проведения грейдинга, системы мониторинга информации для проведения объективного анализа состояния и определения вариантов наращивания качества рабочей силы государственной службы. Апробация разработанного автором расчетно-аналитического инструментария показала возможность его использования для поддержки принятия кадровых решений тактического и стратегического характера в органах государственной власти различного уровня.

Замечания по диссертации

Положительно оценивая в целом диссертацию Ю.В.Пермякова, считаем необходимым отметить ряд положений, доказательность которых недостаточна, в силу чего они сохраняют статус дискуссионных суждений.

1. В рабочей гипотезе автора «инфокоммуникационная компетентность государственных служащих является системообразующей составляющей «нового качества» как поликомпонентного понятия» (с.7), в положении 2 научной новизны заявлена «приоритетность информационно-коммуникационной компетентности государственного работника при выполнении им трудовых функций в процессе взаимодействия с бизнесом» (с.9). По нашему мнению, это не совсем так, поскольку это лишь инструментарий и, как далее пишет сам автор, а «качество рабочей силы – это знания, компетенции плюс креативность».

2. С учетом многоаспектности и практической направленности исследуемой автором проблемы в работе следовало больше внимания уделить оценке текущего состояния и перспектив развития трудового потенциала органов государственной власти, не ограничиваясь эмпирическим анализом использования госслужащими ИКТ в своей деятельности (р.1.1 диссертации).

3. Отзываясь положительно о методике и критериях оценки качества деятельности госслужащих в отношении развития бизнеса (уровень согласованности общественных и коммерческих интересов в результатах деятельности госслужащих; уровень скоординированности принимаемых решений с позиций приоритетов регионального развития и с точки зрения соответствия стратегии развития бизнеса), следует отметить, что показатели

эффективности и результативности работы госслужащих в самой методике описаны нечетко, хотя далее в таблице 8 (с. 75-76) они представлены.

4. Представляется не вполне корректным определение инструментария оценки релевантности качества рабочей силы государственных органов решаемым задачам как «модельного», поскольку он представляет собой этапную процедуру или методику оценки, а не модель (с. 85-89).

Отмеченные недостатки не снижают научной и практической значимости работы и могут рассматриваться как возможные направления дальнейших научных изысканий в данной предметной области. Результаты диссертационного исследования достаточно полно представлены в научных публикациях соискателя, автореферат в полной мере раскрывает содержание диссертационной работы.

Соответствие диссертации и автореферата требованиям паспорта специальности и п. 9, 10 «Положения о присуждении ученых степеней».

Диссертационное исследование Ю.В.Пермякова выполнено в рамках паспорта 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).

Диссертационная работа Ю.В.Пермякова обладает достаточным для кандидатского исследования теоретическим потенциалом, вносит определенный вклад в разработку механизмов принятия кадровых решений в органах государственного управления.

Выполненное исследование на тему: «Современные императивы и механизмы повышения качества рабочей силы государственных служащих в условиях информационной экономики», соответствует требованиям п. 9, 10 «Положения о присуждении ученых степеней», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.09.2013 г. № 842, предъявляемым к диссертациям на соискание ученой степени кандидата наук.

Пермяков Юрий Витальевич заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством: экономика труда.

Отзыв подготовлен кандидатом экономических наук (08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством), доцентом, доцентом кафедры управления человеческими ресурсами Казанского (Приволжского) федерального университета Карасик Еленой Анатольевной (420008, Приволжский федеральный округ, субъект Российской Федерации: Республика Татарстан, г.Казань, ул.Кремлевская, .8. Тел.: +7 (843) 233-71-09, e-mail: kpfu.ru/Elena.Karasik).

Отзыв заслушан и обсужден на заседании кафедры управления человеческими ресурсами Казанского (Приволжского) федерального университета (протокол № 6 от «30» января 2018 г.).

Заведующая кафедрой управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
доктор экономических наук,
профессор,
(08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством)
профессор

 Фахрутдинова Елена Валерьевна



Доцент кафедры управления человеческими ресурсами ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
кандидат экономических наук, доцент
(08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством)

 Карасик Елена Анатольевна



420008, Приволжский федеральный округ, субъект Российской Федерации: Республика Татарстан, г.Казань, ул.Кремлевская, .8. Тел.: +7 (843) 233-71-09, e-mail: public.mail@kpfu.ru.

