

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО СОВЕТА Д224.008.01, СОЗДАННОГО на базе ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, по диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

аттестационное дело № _____

решение диссертационного совета от 09 сентября 2021 г. №63

О присуждении **Суворовой Екатерине Юрьевне**, гражданке Российской Федерации, ученой степени кандидата экономических наук.

Диссертация **«Совершенствование оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации»** по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) принята к защите «09» июля 2021 г. (протокол заседания № 62) диссертационным советом Д224.008.01, созданным на базе Федерального государственного бюджетного учреждения «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 105043, г. Москва, улица 4-я Парковая, дом 29. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации о создании диссертационного совета №1050/НК от 31 октября 2017 года (с изменениями в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 14.07.2021 г. № 754/нк).

Соискатель Суворова Екатерина Юрьевна, 1987 года рождения, в 2009 году окончила ГОУ ВПО «Байкальский государственный университет экономики и права» по специальности «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» и получила квалификацию «Экономист» (Диплом ВСА 0463523).

Суворова Е.Ю. с 2010 по 2017 гг. обучалась в заочной аспирантуре Байкальского государственного университета, г. Иркутск, по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда). С 2016 года по настоящее время работает в должности преподавателя в Читинском институте Байкальского государственного университета по дисциплинам, связанным с экономикой и финансами.

Диссертационная работа «Совершенствование оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации» выполнена в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации в Центре подготовки научных кадров.

Научный руководитель – директор Читинского института ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», заслуженный работник Высшей школы РФ и почетный работник высшего профессионального образования РФ,

доктор экономических наук, профессор, **Макаренко Тамара Дмитриевна**.

Официальные оппоненты:

1. **Крылова Елена Борисовна** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономических и финансовых дисциплин Автономной некоммерческой организации высшего образования «Московский гуманитарный университет»;

2. **Леонидова Галина Валентиновна** – кандидат экономических наук, доцент, заведующая лабораторией исследования проблем развития трудового потенциала Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Вологодский научный центр Российской академии наук» дали **положительные отзывы** о диссертации.

Ведущая организация – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского» г. Омск – в своем **положительном отзыве**, подписанном **Половинко Владимиром Семеновичем**, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой региональной экономики и управления человеческими ресурсами и **Стукен Татьяной Юрьевной**, доктором экономических наук, доцентом, деканом экономического факультета, профессором региональной экономики и управления человеческими ресурсами кафедры указала, что диссертация Суворовой Е.Ю. на тему «Совершенствование оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации» является завершённым научным трудом, выполненным на актуальную тему и содержащим новые научные результаты и положения. Выработанный оригинальный подход к анализу качества рабочей силы в современных условиях в сочетании с использованием метода экспертных оценок в автоматизированном виде позволил получить новые научные результаты, имеющие значение для развития экономики труда.

Автореферат отражает основные положения диссертации. Оформление диссертации и автореферата соответствует предъявленным требованиям. В диссертации не обнаружены заимствования текстов или каких-либо результатов без ссылок на автора и (или) источник. Используемые цитирования сопровождаются ссылками.

Ведущая организация заключила, что диссертационная работа Суворовой Е.Ю. на тему «Совершенствование оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации» соответствует требованиям пп.9-14 «Положения о присуждении ученых степеней», а ее автор Суворова Екатерина Юрьевна заслуживает присуждения ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Соискатель имеет 13 научных работ по теме диссертации общим объемом 5,1 п.л., в том числе 3 статьи изданы в научных журналах, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации – 1,8 п.л.

Наиболее значимые научные работы по теме диссертации: **1.** Суворова Е. Ю. Факторы качественного изменения рабочей силы / Е. Ю. Суворова // *Baikal Research Journal*. — 2016. — Т. 7, № 6. — DOI: 10.17150/2411-6262.2016.7(6).12. — 0,6 п.л.; **2.** Суворова Е. Ю. Категория «качество рабочей силы» в инновационном обществе / Е. Ю. Суворова // *Baikal Research Journal*. — 2017. — Т. 8, № 1. — DOI: 10.17150/2411-6262.2017.8(1).15. — 0,6 п.л.; **3.** Суворова Е.Ю. Влияние миграционных потоков на динамику качества рабочей силы в регионе / Е.Ю. Суворова // *Московский экономический журнал*. — 2021. - №6. — DOI 10.24411/2413-046X-2021-10331. — 0,6 п.л.; **4.** Суворова Е. Ю. Влияние инновационных условий на формирование качественных компонентов рабочей силы / Е. Ю. Суворова // *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. — 2017. — №10(105). — 0,8 п.л.; **5.** Суворова Е.Ю. ИТ-коммуникации как новое условие для качественных преобразований рабочей силы // «Инновационные исследования как локомотив развития современной науки: от теоретических парадигм к практике»: электронный сборник научных статей по материалам III Международной научно-практической конференции. — М.: НИЦ МИСИ. — 2021. / [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://conference-nicmisi.ru/innovatsionnye-issledovaniya-kak-lokomotiv-razvitiya-sovremennoj-nauki-ot-teoreticheskikh-paradigm-k-praktike.html> - 0,5 п.л.

Недостовверных сведений об опубликованных соискателем ученой степени работах, в которых изложены основные научные результаты диссертации, и заимствования материалов или отдельных результатов без указания источника, не обнаружено.

На диссертацию и автореферат поступило 6 отзывов, в которых дана положительная оценка работы, подчеркиваются ее значимость и актуальность, логика изложения содержания, высокий научный уровень, выраженная теоретическая и практическая значимость результатов исследования, от:

1. Сироткиной Натальи Валерьевны – д.э.н., профессора, заведующей кафедрой цифровой и отраслевой экономики ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университет». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Почему был выбран метод экспертной оценки? 2. Чем обоснован выбор 5-ти локальных показателей для оценки качества рабочей силы?

2. Звягина Сергея Анатольевича – д.э.н., профессора, доцента АНОО ВО «Воронежский институт высоких технологий». **Отзыв положительный.** Замечания: 1. Учитывая долгосрочную тенденцию демографического сжатия,

постарения населения страны и, как следствие, дефицита трудовых ресурсов, какие меры можно принять на уровне субъекта на основе данной методики? Как данный фактор, оказывающий значительное влияние на экономику, учитывается в предложенной системе оценки?

2. Важным фактором выбранного периода оценки стал экономический кризис 2014 г. и постоянное снижение доходов населения. В настоящее время существенное влияние на социально-экономические процессы оказала мировая пандемия. Как эти процессы влияют на качественные характеристики рабочей силы?

3. Халетской Светланы Анатольевны – к.э.н., доцента, заведующей кафедрой финансового и стратегического менеджмента ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет путей сообщения». **Отзыв положительный.** Замечание: В связи с присутствующей управленческой направленностью исследования, хотелось бы получить комментарий о взаимовлиянии двух категорий: уровня качества рабочей силы и уровня оплаты труда, особенно в условиях межрегиональной дифференциации социально-экономического развития. Как данный факт отражается и учитывается в предложенной системе оценки качества рабочей силы?

4. Рагулиной Юлии Вячеславовны – д.э.н., профессора, заведующая кафедрой комплаенса и контроллинга ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов». **Отзыв положительный.** Замечание: Вызывает определенную потребность соотнесение понятий «качество рабочей силы» и «человеческий капитал». Взаимосвязь данных понятий не нашла отражение в автореферате.

5. Городковой Светланы Александровны – д.э.н., доцента, профессора кафедры экономики Забайкальского института предпринимательства – филиала АНОО ВО Центросоюза РФ «Сибирский университет потребительской кооперации». **Отзыв положительный.** Замечание: Вместе с тем, на микроуровне существуют проблемы мотивации работника, особенно в условиях высокоскоростных преобразований производственной среды. В автореферате не отражено воздействие конкурентной борьбы на процессы формирования и использования качественных характеристик рабочей силы, т.е. игнорируется рыночный механизм. Кроме того, следовало бы точнее обосновать на какой спрос на рынке труда необходимо ориентироваться в рамках данной модели – текущий или перспективный.

6. Озерниковой Татьяны Георгиевны – д.э.н., профессора, профессора кафедры менеджмента ФГБОУ ВО Новосибирский государственный технический университет. **Отзыв положительный.** Замечания: 1. В настоящее время актуальным инструментом социально-экономического развития России являются национальные проекты, многие из которых затрагивают вопросы

повышения качества рабочей силы. Возникает вопрос: может ли предлагаемый способ оценки качества рабочей силы использоваться при оценке эффективности реализации национальных проектов? 2. Из текста автореферата не вполне ясно, как использование предлагаемого метода оценки качества рабочей силы будет влиять на принятие управленческих решений в субъекте РФ? Возможен ли мультипликативный эффект от использования предложенного управленческого инструмента?

Выбор официальных оппонентов и ведущей организации обосновывается их опытом в исследованиях содержания и оценки качества рабочей силы, значимостью их научных достижений в данной предметной области. Сотрудники ведущей организации и официальные оппоненты являются известными учеными и высокопрофессиональными специалистами в области экономики труда, обладают необходимым количеством опубликованных научных трудов по данной специальности и достаточными компетенциями для того, чтобы квалифицированно и всесторонне оценить теоретическую и практическую значимость, научную новизну и достоверность полученных соискателем результатов, а также соответствие диссертационной работы установленным требованиям.

Диссертационный совет отмечает, что на основании выполненных соискателем исследований:

разработан подход, который модернизирует существующие методы оценки качества рабочей силы и позволяет установить факторное влияние социально-экономических процессов на профессиональные и психофизиологические характеристики рабочей силы (с.70-127). Представлена система процессов формирования и качественного изменения рабочей силы, которая обусловлена взаимосвязью и взаимозависимостью этих процессов (с.57). Систематизация указанных процессов осуществлена посредством выделения таких предпосылок как природные способности человека, созданные условия общественного развития с учетом быстрого распространения инноваций (с.34-36, 46-49). Выделены факторы прямого и косвенного влияния (с.56, 34-49). Прямое воздействие на формирование и развитие психофизиологических характеристики оказывают социальные процессы в здравоохранении и физической культуре, на профессиональные – процессы в сфере образования и экономики. Кроме перечисленных факторов, все структурные компоненты косвенно подвержены влиянию культуры, науки, окружающей среды. Представлена взаимосвязь и результативность воздействия прямых и косвенных факторов, что позволило обосновать подход интегральной оценки достигнутого уровня качества рабочей силы (с.65-69);

уточнено содержание понятия «качество рабочей силы», которое представлено как совокупность интегрированных профессиональных и психофизиологических ее характеристик, которые формируются и изменяются под воздействием социально-экономических процессов (с.32-33). К группе психофизиологических характеристик отнесены физическое и психологическое состояние здоровья, к группе профессиональных – уровень профессионального образования, трудовой опыт, уровень знаний ИКТ, инновационность (с.22). Указывается, что выделенные характеристики определяют способность человека выполнять трудовые функции (с.17, 22-30). Отличие данного подхода от существующих состоит в интегрированности представленных характеристик качества рабочей силы, которые взаимоувязаны в человеке (с.19,31);

предложена система показателей, отражающая критериальные величины оценки качества рабочей силы и включающая такие показатели, как число дней временной нетрудоспособности занятых на 100 работающих; средний возраст занятого; удельный вес численности занятых и безработных, имеющих профессиональное образование, в общей численности рабочей силы, удельный вес лиц, использующих Интернет, в общей численности населения (в возрасте 15-72 лет), численность исследователей в расчете на 1000 занятых в регионе (с.81-83, 84-94). Результирующее значение уровня качества рабочей силы отражает интегральный показатель качества рабочей силы, который характеризует динамику локальных показателей с учетом их значимости (с.100-105). Обоснована целесообразность использования при расчете интегрального показателя метода экспертных оценок, основанного на теории нечетких множеств (с.99-100). Данный подход предполагает использование информационно-коммуникационных технологий и снижает влияние субъективного фактора на результат оценки уровня качества рабочей силы (с.108,116-117, с.140);

разработаны рекомендации по актуализации программ социально-экономического развития в отдельных субъектах Российской Федерации, реализация которых направлена на сбалансированное формирование и использование рабочей силы, обладающей требуемыми качественными характеристиками. По результатам оценки качества рабочей силы в отдельных субъектах федерации получены интегральные значения, имеющие существенную дифференциацию, для установления причин которой возникла необходимость исследования динамики локальных показателей. На основе сложившихся значений определены приоритетные направления социально-экономического развития, способствующие повышению качества рабочей силы (с.139-160);

предложено использование разработанного метода оценки качества рабочей силы как инструмента целенаправленного формирования качественных характеристик рабочей силы на примере одного из депрессивных субъектов Российской Федерации (Забайкальский край). Результат интегральной оценки качества рабочей силы может выступать как один из критериев оценки качества жизни населения субъекта Российской Федерации (с.161-173).

Теоретическая значимость исследования обоснована тем, что:

изучены взаимосвязи компонентов, характеризующих качество рабочей силы; что позволило выявить их системное взаимовлияние и обеспечило возможность моделирования процессов взаимодействия данных компонентов;

определены факторы, обуславливающие динамику качества рабочей силы; классификация которых позволила установить результирующие показатели социально-экономических процессов, формирующих качественные характеристики исследуемого понятия;

доказана целесообразность использования разнородных показателей для оценки воздействия социально-экономических процессов субъекта Российской Федерации на структурные компоненты качества рабочей силы;

применительно к проблематике оценки качества рабочей силы результативно использован метод экспертных оценок, основанный на теории нечетких множеств;

изложены этапы проведения интегральной оценки с получением числового значения уровня качества рабочей силы для субъекта Российской Федерации и представлена шкала интерпретации полученного результата.

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

представлен алгоритм интегральной оценки качества рабочей силы на основе экспертного метода в автоматизированном варианте, который может быть использован в отдельном субъекте Российской Федерации для оценки достигнутого уровня качества рабочей силы в целях регулирования социально-экономических процессов (с.110-116,140);

разработаны рекомендации по актуализации программ социально-экономического развития в отдельных субъектах Российской Федерации в целях повышения качества рабочей силы (с.165-171);

предложен порядок использования нового инструмента целенаправленного формирования качественных характеристик рабочей силы на примере Забайкальского края - одного из субъектов Российской Федерации – (с.172-173).

Результаты исследования могут быть использованы в учебном процессе при подготовке курсов «Экономика труда», «Рынок труда», «Региональные

трудовые ресурсы», «Государственное регулирование экономики», «Государственная политика занятости населения», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» или специального курса по эффективному использованию трудового потенциала в условиях инновационного развития общества. Предлагаемый метод оценки качества рабочей силы субъекта Российской Федерации может использоваться органами по труду в процессе мониторинга уровня качества рабочей силы в регионе, построения рейтинга регионов, с целью последующего нивелирования дифференциации по обозначенному показателю.

Перечисленные предложения **прошли апробацию и одобрены** Министерством экономического развития Забайкальского края на заседаниях, посвященных проблемам социального-экономического развития региона и реализации проекта Забайкальского края «Производительность труда и поддержка занятости». Разработанные теоретические и практические положения докладывались автором на различных научно-практических конференциях, заседаниях, семинарах и **рекомендованы к использованию** в учебном процессе и хозяйственной практике. Внедрение результатов диссертационного исследования подтверждено соответствующими документами.

Оценка достоверности результатов исследования выявила:

теоретические положения диссертации базируются на работах зарубежных и отечественных авторов в области экономики труда и регионального управления. Современное представление о качестве рабочей силы сформировано на основе трудов Волгина Н.А., Генкина Б.М., Гимпельсона В.Е., Дмитриева Ю.А., Калининской И.О., Капелюшниковой Р.И., Котляра А.Э., Леонидовой Г.В., Одегова Ю.Г., Озерниковой Т.Г., Павловской Т.А., Рофе А.И., Садовой Е.С., Сониной М.Я., Становой О.В., Хлоповой Т.В., Чижовой Л.С. и др. При анализе трансформаций на рынке труда использовались труды Балханова А.М., Беляева В.И., Былкова В.Г., Газизуллина Ф.Г., Збышко Б.Г., Кашепова А.В., Крыловой Е.Б., Кузнецовой Н.В., Маилян Ф.Н., Малевой Т.В., Меньшиковой О.И., Никулиной И.Е., Пятковой О.Н., Разумовой Т.О., Ракоти В.Д., Роика В.Д., Садовиной Т.Н., Сотниковой С.И., Смирновой Т.Л. и др.

Методически правильно и обоснованно использованы методы сравнения, аналогии, формализации, моделирования и применены инструменты статистического измерения, экспертной оценки и нечеткого моделирования, мониторинга и прогнозирования;

установлена согласованность авторских результатов оценки качества рабочей силы с результатами исследований оценки качества жизни населения субъекта Российской Федерации и другими рейтингами социально-экономического развития субъектов Российской Федерации;

использован обширный массив статистического и эмпирического материала: нормативно-правовые акты в области труда, материалы научных статей, монографий, диссертаций по всему комплексу проблем оценки качества рабочей силы, а также материалы государственной статистики (Росстат, ЕМИСС) и ее территориальных органов – Забайкалкрайстат, Иркутскстат, Бурятстат, Татарстанстат, медицинской статистики, результаты исследований НИУ ВШЭ, официальные сайты и электронные ресурсы сети Интернет.

Личный вклад соискателя состоит в непосредственном участии автора на всех этапах подготовки диссертационного исследования, разработке теоретико-методологических и методических положений, практических рекомендаций и выводов об оценке качества рабочей силы в субъекте Российской Федерации; формулировке темы, цели и задач, предмета и объекта, формировании структуры диссертационного исследования; сборе, обработке и анализе статистических и эмпирических данных по вопросам оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации; разработке научно обоснованного подхода, модели, методики, инструментов по интегральной оценке качества рабочей силы; личном участии в апробации результатов выполненного исследования в практической деятельности на заседаниях в Министерстве экономического развития Забайкальского края. Результаты исследования докладывались автором на различных научно-практических конференциях и публиковались в сборниках: по теме исследования опубликовано 13 научных работ.

В ходе защиты диссертации были высказаны следующие критические замечания: 1) В докладе не прозвучало, что оценка качества рабочей силы проводилась не только по данным Забайкальского края, но и других субъектов Российской Федерации – Иркутская область, Республика Бурятия и Республика Татарстан; 2) В докладе не прозвучало, как пандемия Covid-19 отразится на качестве рабочей силы; 3) В диссертации не рассматривается влияние Национальных проектов на динамику качества рабочей силы, акцент исследования сделан на программах регионального развития; 4) Для более детальной оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации, рекомендуется в дальнейшем исследовать структуру рабочей силы по полу, возрасту, отраслям, профессиям в рамках разработанного метода; 5) В диссертации человеческий капитал представлен значительно меньше, чем рабочая сила: данные значений ИЧР в рассматриваемых субъектах Российской Федерации вынесены в Приложения.

Соискатель Суворова Е.Ю. согласилась с замечаниями и сочла их перспективными для предстоящих узконаправленных исследований по проблемам качества рабочей силы.

На заседании «09» сентября 2021 года Диссертационный совет Д 224.008.01 принял решение – за решение научной задачи по совершенствованию оценки качества рабочей силы на уровне субъекта Российской Федерации, имеющей новые научно обоснованные экономические, информационно-коммуникационные, управленческие решения и разработки, представляющие существенное значение для социально-экономического развития, присудить Суворовой Екатерине Юрьевне ученую степень кандидата экономических наук.

При проведении тайного голосования Диссертационный совет в количестве 15 человек, из них 14 докторов наук по специальности 08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), участвовавших в заседании, из 22 человека, входящих в состав совета, проголосовали: за присуждение ученой степени - 15, против - нет, недействительных бюллетеней – нет.

Заместитель Председателя
Диссертационного совета,
доктор экономических наук,
профессор

Пашин Николай Петрович

Ученый секретарь
Диссертационного совета,
кандидат экономических наук

Вашаломидзе Елена Валерьевна



«09» сентября 2021 г.